

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PAMPA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Ricardo Brião Lemos

Santa Maria, RS, Brasil

2015

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PAMPA**

Ricardo Brião Lemos

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Inovação e Sustentabilidade, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Organizações Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Santa Maria, RS, Brasil

2015

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Brião Lemos, Ricardo
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA / Ricardo
Brião Lemos.-2015.
133 p.; 30cm

Orientador: Breno Augusto Diniz Pereira
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Administração, RS, 2015

1. Qualidade de Vida no Trabalho 2. Universidade 3.
Servidor Público I. Augusto Diniz Pereira , Breno II.
Título.

© 2015

Todos os direitos autorais reservados a Ricardo Brião Lemos. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

E-mail: rlemos.unipampa@gmail.com

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Programa de Pós-Graduação em Administração**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova a Dissertação de Mestrado

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA**

elaborada por
Ricardo Brião Lemos

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Gestão de Organizações Públicas

COMISSÃO EXAMINADORA:

Breno Augusto Diniz Pereira, Dr.
(Presidente/orientador)

Vânia Medianeira Flores Costa, Dra. (UFSM)

Tônia Magali Moraes Brum, Dra. (UFSM)

Santa Maria, 1º de junho de 2015.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus e a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para que eu alcançasse mais essa vitória em minha vida, especialmente aos meus queridos pais Ataíde (*In Memoriam*) e Maria Helena, a minha irmã Maria de Lourdes e meu cunhado Valmir, bem como as minhas sobrinhas Simone e Vanessa que sempre estiveram ao meu lado, dando-me coragem, força, carinho e amor.

À querida Patrícia pelo apoio e incentivo.

Ao meu orientador, professor Breno, pela sua compreensão, dedicação e compromisso para a concretização deste trabalho.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, pelos ensinamentos e compartilhamento de experiências.

Aos meus colegas de curso, pelo convívio, companheirismo e motivação.

A todos os servidores da Universidade Federal do Pampa, em especial aos colegas lotados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal, que contribuíram diretamente para a coleta de dados que embasam este trabalho.

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Administração
Universidade Federal de Santa Maria

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SOB A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

AUTOR: RICARDO BRIÃO LEMOS

ORIENTADOR: PROF. DR. BRENO AUGUSTO DINIZ PEREIRA

Data e Local da defesa: Santa Maria, 1º de junho de 2015.

As instituições públicas, visando à prestação de serviços de melhor qualidade e ao bem-estar do servidor público, estão implementando uma reestruturação em gestão de pessoas, voltada para a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Entretanto, muitas ainda apenas contornam os problemas enfrentados nas relações de trabalho. Possivelmente, o mais apropriado seria seguir uma tendência de partir para um diagnóstico das necessidades de suas equipes de trabalho, levantando, assim, subsídios para a elaboração e desenvolvimento de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), que traga resultados mais abrangentes e duradouros. Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar quais os fatores de QVT percebidos como relevantes pelos servidores da UNIPAMPA. O alcance deste objetivo pode servir de embasamento para possível contribuição ao desenvolvimento do PQVT pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal (PROGESP). Para isso, o procedimento metodológico adotado ampara-se em uma pesquisa descritiva, por meio de uma abordagem quali-quantitativa, envolvendo a utilização de questionário, entrevista e análise documental acerca da QVT dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) da UNIPAMPA, além da busca de informações sobre o assunto por e-mail e/ou em *sites* de outras 4 Universidades Federais do Rio Grande do Sul. A análise documental e os dados de outras IFES mostram ações com foco em uma QVT de forma assistencialista e não preventiva, quando poderiam iniciar pelo levantamento de informações, junto aos servidores, dos problemas relacionados com a QVT. Os resultados da análise qualitativa, ou seja, das entrevistas junto aos nove servidores TAE da PROGESP, que estão envolvidos com o desenvolvimento do PQVT na Universidade, apontam que todos os entrevistados acreditam que a implementação do PQVT trará melhorias, tanto para o indivíduo quanto para a Instituição como um todo. Por último, os resultados dos questionários aplicados aos docentes e TAE em relação à percepção destes com a QVT na Instituição mostram que os fatores relacionados com o espaço físico e ferramentas de trabalho, oportunidade de crescimento profissional, satisfação no trabalho e relacionamento com colegas influenciam positivamente a satisfação com a QVT na UNIPAMPA.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho. Universidade. Servidor Público.

ABSTRACT

Master's degree Dissertation
Administration Post-Graduation Program
Federal University of Santa Maria

THE LIFE QUALITY AT WORK IN THE PERCEPTION OF EMPLOYEES OF UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA

AUTHOR: RICARDO BRIÃO LEMOS

ADVISOR: PROF. DR. BRENO AUGUSTO DINIZ PEREIRA

Date and Place of defense: Santa Maria, June 1st, 2015.

Public institutions, aiming to provide best quality services and to the welfare of civil servants, are implementing a personnel management restructuring, aimed at the promotion of Life Quality at Work (LQW). However, many institutions still only circumvent the problems faced in labor relations. Possibly the most appropriate would be following a trend set off for an assessment of the needs of their work teams, thus contributing in terms of grants for the preparation and development of a LQW Program, which would bring more comprehensive and lasting results. Also, the present study aims to analyze which LQW factors perceived as relevant by the employees of UNIPAMPA. Achieving this goal can serve as a basis for possible contribution to the development of LQWP the Rectory of Personnel Management (PROGESP). For this, the methodological procedure adopted seeks refuge in a descriptive, through a quali-quantitative approach, involving the use of questionnaires, interviews and document analysis about LQW servers, teachers and technical-administrative education system (TAE) of UNIPAMPA, beyond the search information about it by e-mail and/ or websites of other 4 Federal Universities of Rio Grande do Sul. The document analysis and data show IFES other actions focused on a LQW in an assistencialist and non preventive way, while they could start by collecting information, together with the servers, about the problems related to LQW. The results of qualitative analysis, ie, the interviews with the nine TAE PROGESP servers that are involved with the development of LQWP in the University, show that all attendees believe that the implementation of LQWP will enrich for both the individual and the institution as a whole. Finally, the results of questionnaires given to teachers and TAE regarding the perception of the LQW with the institution show that the factors related to the physical space and work tools, professional development opportunities, job satisfaction and relationship with peers positively influence satisfaction with LQW in UNIPAMPA.

Keywords: Life Quality at Work, University. Civil Servants.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho	22
Quadro 2 –	Enfoque Biopsicossocial	29
Quadro 3 –	Modelo de Walton para Aferição da QVT	30
Quadro 4 –	Modelo de Fernandes para Aferição da QVT	37
Quadro 5 –	Indicadores para a Qualidade de Vida no Trabalho	40
Quadro 6 –	Número de docentes e técnico-administrativos em educação da..... UNIPAMPA	53
Quadro 7 –	Síntese das técnicas de análise de dados da pesquisa quantitativa	56
Quadro 8 –	Síntese dos principais resultados da pesquisa qualitativa	70
Quadro 9 –	Síntese dos principais resultados dos testes estatísticos	103
Quadro 10 –	Variáveis independentes.....	108
Quadro 11 –	Sugestões de contribuição para o desenvolvimento do PQVT na UNIPAMPA	115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil dos respondentes (segundo as variáveis: sexo, faixa etária, nível de escolaridade, função, jornada de trabalho, unidade de lotação, tempo de serviço na UNIPAMPA, tempo total no serviço público e cargo de gestão)...	76
Tabela 2 – Estatística descritiva da escala das variáveis que podem influenciar na percepção da QVT dos servidores da UNIPAMPA	79
Tabela 3 – Percentual válido da escala das variáveis que podem influenciar na percepção da QVT dos servidores da UNIPAMPA	80
Tabela 4 – Estatística descritiva das variáveis de satisfação dos servidores da UNIPAMPA	85
Tabela 5 – Percentual válido da escala das variáveis de satisfação dos servidores da UNIPAMPA	85
Tabela 6 – Distribuição de frequência das variáveis de bem-estar e mal-estar no trabalho na UNIPAMPA	86
Tabela 7 – Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: espaço físico e ferramentas de trabalho (fator 01), oportunidades de crescimento profissional (fator 02), satisfação no trabalho (fator 03), relacionamento com colegas (fator 04), reconhecimento pelo trabalho realizado (fator 05), relacionamento com a chefia (fator 06), dimensionamento para execução de atividades (fator 07), avaliação de desempenho e resultados (fator 08) e liberdade no ambiente de trabalho (fator 09)	89
Tabela 8 – Estatística descritiva dos fatores	91
Tabela 9 – Valor e significância do teste <i>t</i> para a variável sexo em relação às variáveis de QVT	93
Tabela 10 – Valor e significância do teste <i>t</i> para a variável sexo em relação às variáveis de satisfação	94
Tabela 11 – Valor e significância da ANOVA para a variável faixa etária em relação às variáveis de QVT	94
Tabela 12 – Valor e significância da ANOVA para a variável nível de escolaridade em relação às variáveis de QVT	94
Tabela 13 – Valor e significância da ANOVA para a variável nível de escolaridade em relação às variáveis de satisfação	96
Tabela 14 – Valor e significância da ANOVA para a variável função em relação às variáveis de QVT	96
Tabela 15 – Valor e significância da ANOVA para a variável função em relação às..... variáveis de satisfação	97
Tabela 16 – Valor e significância do teste <i>t</i> para a variável docentes <i>versus</i> técnico-administrativos em relação às variáveis de QVT	98
Tabela 17 – Valor e significância do teste <i>t</i> para a variável docentes <i>versus</i> técnico-administrativos em relação às variáveis de satisfação	99
Tabela 18 – Valor e significância da ANOVA para a variável unidade de lotação do servidor em relação às variáveis de QVT	99
Tabela 19 – Valor e significância da ANOVA para a variável unidade de lotação do servidor em relação às variáveis de satisfação	100
Tabela 20 – Valor e significância da ANOVA para a variável tempo de serviço na UNIPAMPA em relação às variáveis de QVT	101
Tabela 21 – Valor e significância da ANOVA para a variável tempo de serviço na	

	UNIPAMPA em relação às variáveis de satisfação	102
Tabela 22 –	Valor e significância do teste t para a variável ocupação de cargo de gestão na UNIPAMPA em relação às variáveis de QVT	102

LISTA DE ANEXO

ANEXO A - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL PARA COLETA DE DADOS	125
--	-----

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES DA..... PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL, ENVOLVIDOS COM A QUALIDADE. DE VIDA NO TRABALHO NA UNIPAMPA	127
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO.....	129

LISTA DE SIGLAS

ANOVA - Análise de Variância
BPSO - Instrumento Biopsicossocial e Organizacional
CESAC - Centro de Ensino Superior Santa Cruz
CHT - Custo Humano do Trabalho
CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSUNI - Conselho Universitário
CPS - Coordenação de Promoção à Saúde
CQVS - Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor
CSQV - Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida
CST - Coordenação de Segurança do Trabalho
DAS - Departamento de Atenção à Saúde
DW - *Durbin Watson*
EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EPC – Equipamento de Proteção Coletiva
EPI - Equipamentos de Proteção Individual
FACRUZ - Faculdade Santa Cruz
FURG - Fundação Universidade Federal do Rio Grande
GEAP - Fundação de Seguridade Social
HUSM - Hospital Universitário de Santa Maria
IAQVT - Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho
IES – Instituição de Ensino Superior
IFES - Instituições Federais de Ensino Superior
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
ISED - Instituto Superior de Educação
JDS - *Job Diagnostic Survey*
KMO - Kaiser-Meyer-Olkin
MPPE - Ministério Público do Estado de Pernambuco
NAS - Núcleo de Atenção ao Servidor
NUDEPE - Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal
OMS - Organização Mundial da Saúde
PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PEOF - Perícia Oficial em Saúde
PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PQVT - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROGESP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal
ProQOL - *Professional Quality of Life Scale*
QVT - Qualidade de Vida no Trabalho
RH – Recursos Humanos
RS – Rio Grande do Sul
SIASS - Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
TAE – Técnico-administrativo em Educação
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais
UFPEL - Universidade Federal de Pelotas
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria
UNIPAMPA - Universidade Federal do Pampa
USP - Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Problemática.....	17
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo Geral.....	18
1.2.2 Objetivos Específicos.....	19
1.3 Justificativa.....	19
1.4 Estrutura do trabalho.....	20
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 Conceitos de QVT.....	21
2.2 A Origem e evolução da QVT.....	25
2.3 Instrumento Biopsicossocial e Organizacional (BPSO).....	28
2.4 Modelos de QVT.....	30
2.4.1 Modelo de Walton.....	30
2.4.2 Modelo de Westley.....	32
2.4.3 Modelo de Werther e Davis.....	33
2.4.4 Modelo de Nadler e Lawler.....	34
2.4.5 Modelo de Huse e Cumming.....	35
2.4.6 Modelo de Hackmann e Oldhan.....	35
2.4.7 Modelo de Fernandes.....	37
2.4.8 Modelo de Ferreira.....	38
2.5 Os pontos convergentes e divergentes entre os modelos de QVT.....	41
2.6 Estudos internacionais e nacionais sobre QVT.....	42
2.7 A Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto Público.....	47
3 MÉTODO.....	50
3.1 Delineamento da pesquisa.....	50
3.2 Universo da pesquisa.....	51
3.3 Técnicas de coleta e tratamento de dados.....	55
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	60
4.1 QVT na UNIPAMPA e em outras IFES do Rio Grande do Sul.....	60
4.1.1 QVT na UNIPAMPA.....	60
4.1.2 QVT na UFSM.....	62
4.1.3 QVT na UFRGS.....	67
4.1.4 QVT na UFPEL.....	68
4.1.5 QVT na FURG.....	68
4.2 Análise dos dados da pesquisa qualitativa.....	70
4.3 Análise dos dados da pesquisa quantitativa.....	75
4.3.1 Perfil da Amostra.....	75
4.3.2 Estatística descritiva das variáveis relacionadas com a percepção da QVT pelos servidores da UNIPAMPA.....	78
4.3.3 Análise fatorial exploratória das variáveis.....	88
4.3.4 Análise da influência das variáveis de perfil dos respondentes.....	92
4.3.5 Análise de Regressão.....	108
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
REFERÊNCIAS.....	117
ANEXO.....	125
APÊNDICES.....	127

INTRODUÇÃO

Percebe-se uma grande cobrança, por parte da sociedade, pela prestação de serviços públicos de qualidade e pela transparência na utilização de recursos financeiros. Essa mudança de comportamento da população brasileira torna cada vez mais evidente a necessidade de uma gestão pública voltada para melhores índices de produtividade e eficiência nas instituições. Para atender a essas demandas sociais, as organizações públicas precisam revisar e readequar procedimentos e processos de gestão, especialmente na gestão de pessoas, que lida com o capital intelectual das instituições, pois a forma de se trabalhar requerida, bem como as relações interpessoais, já não são as mesmas de outras épocas (SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Segundo Garcia (2007), as pessoas são o capital intelectual de uma organização moderna baseada no conhecimento, acarretando uma tendência de maior qualificação profissional, ou seja, a força de trabalho está induzida a uma revisão de saberes e o trabalho manual está cada vez mais sendo substituído por um trabalho que exija outras competências pessoais, tais como capacidades de diagnóstico e solução de problemas, capacidade reflexiva para a tomada de decisões, capacidade de trabalho em equipe, de modo a contribuir para a melhoria da qualidade dos processos, produtos e serviços.

Nesse sentido, a busca por servidores e o gerenciamento dos mesmos, baseando-se em suas competências, podem ser uma alternativa interessante, tanto para a organização, que ganha em eficiência e eficácia na sua estratégia organizacional, como para o servidor em si, que passa a ser mais valorizado e motivado para desempenhar suas atividades, como para a sociedade como um todo, com a prestação de serviços de melhor qualidade.

Em contrapartida, essa busca constante pela eficiência na prestação dos serviços públicos, muitas vezes estabelecida por meio de metas e desafios impostos aos servidores, pode acarretar casos de estresse, desmotivação e, inclusive, doenças relacionadas com as atividades laborais, podendo influenciar no seu rendimento, em sua qualidade de vida ou até mesmo em situações que os levem ao afastamento do trabalho (GARCIA, 2007).

Assim, no intuito de amenizar efeitos indesejáveis no ambiente de trabalho, estudos e teorias surgiram a partir das pesquisas de Walton, em 1973, envolvendo o tema da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Porém, observa-se que as práticas relacionadas com a QVT são, na maioria, ações assistencialistas que partem das organizações, visando basicamente

assegurar os índices almejados de produtividade para o cumprimento de metas pré-estabelecidas, agravando-se quando permanecem intocáveis as reais causas de mal-estar no trabalho, pois os servidores não são convidados a participar de ações no sentido de expressar suas percepções, objetivando uma política de gestão organizacional sobre o assunto (FERREIRA, 2011).

Segundo Ferreira et al. (2009), há uma necessidade dos gestores em repensar as práticas organizacionais, buscando responder eficientemente às exigências da atual conjuntura, pressupondo uma reestruturação, principalmente em termos de gestão de pessoas, em que o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação do usuário-cidadão e a eficácia dos serviços prestados pelos órgãos governamentais constituem desafios inerentes às práticas de gestão, voltadas para a promoção da QVT. Todo esse processo se desenrola em um contexto de consolidação de direitos e valores democráticos, com novos atores sociais, em que uma modernização poderá acarretar resultados negativos para o quadro de servidores, como o aumento de índices de absenteísmo, acidentes, doenças do trabalho e licenças-saúde.

Tentando dar uma resposta a isso, muitas instituições públicas estão implementando ações voltadas para a QVT de seus servidores. Porém, embora estas sejam atividades que possam trazer alguns benefícios, as mesmas acabam apenas contornando os problemas enfrentados nas relações de trabalho nessas organizações. Possivelmente, o mais apropriado seria seguir uma tendência de partir para um diagnóstico das necessidades de suas equipes de trabalho, contribuindo, assim, em termos de subsídios, para a elaboração de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) que traga resultados mais abrangentes e duradouros (FERREIRA, 2011).

Para Fernandes (1996), assim como nos programas de Qualidade Total, em um PQVT também é necessário medir para a obtenção de melhores resultados. Porém, poucas organizações se preocupam em avaliar de forma sistemática a satisfação de seus colaboradores, quando se afigura relevante a necessidade de um diagnóstico que detecte as suas percepções sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho. Assim, além de um diagnóstico, deverá haver uma política que ao mesmo tempo sustente e ancore a QVT nas organizações para, finalmente, se iniciar a construção de um PQVT.

Diante do exposto, o presente estudo trata da coleta de informações a partir da percepção dos docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) sobre a QVT. Estes dados possibilitaram um diagnóstico que poderá servir de base para o desenvolvimento do PQVT nesta Universidade.

1.1 Problemática

Há muitas décadas o estudo sobre a QVT desperta o interesse de pesquisadores sobre o tema. No setor público, contudo, percebe-se que ainda é um pouco módica a contribuição literária, mostrando-se importante o aprofundamento de estudos na área, como forma de cooperação para a melhoria dos padrões de Qualidade de Vida no Trabalho.

Alguns autores apontam aspectos que influenciam no bem-estar dos trabalhadores, tais como: motivação e desgaste no trabalho (BORGES; ALVES FILHO, 2001); significados, dimensões das mudanças e precarização no mundo do trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004); e os fatores determinantes da satisfação de usuários (ESPERIDIÃO; TRAD, 2006).

De acordo com Fernandes et al. (2009), embora os avanços sociais e tecnológicos sejam precursores de novos modelos de gestão, percebe-se que o capital humano ainda reflete o grau de sua importância para a quantidade e a qualidade dos serviços prestados pelas organizações. Daí por que a abordagem desse capital é fundamental para o sucesso na implementação de um PQVT. Por isso, a QVT pode ser entendida como o envolvimento de pessoas, trabalho e organizações em que a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficiência da organização são os aspectos mais relevantes. Na atual economia, para manter-se com estabilidade e lucratividade no mercado, não basta à instituição garantir a qualidade dos aspectos técnicos do processo produtivo, pois é preciso também investir nas pessoas envolvidas. O bem-estar pessoal do funcionário faz a diferença, pois a satisfação no trabalho não está isolada da vida do indivíduo como um todo.

Com base nessa visão de ser humano e também numa visão ética da condição humana, muitas organizações consideram um novo modelo de gestão, apostando no equilíbrio entre a saúde física, emocional, social, intelectual, ocupacional e espiritual de seus colaboradores, procurando implementar condições que agreguem à capacidade criativa, potencial e motivacional do colaborador, objetivamente, valor e qualidade à sua vida. Essas instituições entendem a ligação entre sua cultura, seus valores e suas práticas gerenciais com a saúde e produtividade de seus colaboradores (TELLES, 2005).

Ainda, consoante Fernandes et al. (2009), a implantação de um PQVT não só pode modificar a cultura organizacional, mas a concepção de uma política de QVT já se constitui, em si mesma, num forte momento de mudança dessa cultura. Porém, não basta apenas essa política. É preciso muito mais, o que poderá se alcançar com o efetivo processo de implantação que, por sua vez, promoverá mudanças profundas de valores, crenças, ritos e

mitos organizacionais que se encontram cristalizados nas organizações em que se afirma um velho paradigma de que não se mudam práticas sem mudança de consciência, ou seja, fazer diferente requer pensar diferentemente.

No que diz respeito ao cenário para a atuação dos profissionais das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) no Brasil, denota-se a preocupação em evitar situações que possam vir a comprometer uma desejada QVT.

Com base em Ferreira (2011), se dentro dessas instituições, docentes e técnico-administrativos em educação forem beneficiados com programas efetivos de QVT, de forma a proporcionar-lhes maior liberdade de criação e participação nas decisões em suas instituições, contemplando-lhes com um plano de carreira e benefícios, remuneração justa e adequada a programa de cargos e salários, maiores investimentos em treinamentos, cuidados com a saúde, incentivos à cultura e ao lazer, ambientes ergonômicos e adequados às funções exercidas, será maior a probabilidade de atuação desses servidores de maneira mais confiante e satisfatória, aumentando a motivação individual e da equipe e, conseqüentemente, a elevação da estima dos servidores, para que se empenhem na prestação de serviços em prol de uma educação de melhor qualidade para o País.

Diante dessas considerações, é indispensável não apenas a implementação de novos estudos no setor público, mas a efetiva execução de programas voltados à QVT, visando ao atendimento das necessidades e anseios dos servidores públicos, para que se engajem no trabalho com maior empenho e dedicação, sentindo-se valorizados, comprometidos e conscientes da importância do seu papel na prestação do serviço público. Logo, a implantação de um PQVT, que contemple as diversas questões abordadas anteriormente, é essencial para que essas demandas do capital intelectual das instituições públicas sejam atendidas.

Dessa forma, neste estudo definiu-se como problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores da UNIPAMPA a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar quais os fatores de QVT percebidos como relevantes pelos servidores da UNIPAMPA. O alcance deste objetivo pode servir de

embasamento para possível contribuição ao desenvolvimento do PQVT pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) descrever as etapas existentes do PQVT na UNIPAMPA;
- b) apresentar um mapeamento dos PQVT desenvolvidos pelas demais IFES no Estado do Rio Grande do Sul;
- c) caracterizar o perfil dos servidores da UNIPAMPA, segundo aspectos demográficos e socioeconômicos, tais como gênero, idade, grau de instrução, cargo, unidade de lotação, tempo de serviço como servidor público e tempo de serviço na Instituição;
- d) analisar os fatores de QVT percebidos como relevantes na percepção dos docentes e técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA;
- e) propor sugestões para o desenvolvimento do PQVT na Instituição.

1.3 Justificativa

A qualidade de vida de um indivíduo está relacionada diretamente com a qualidade de vida deste no seu ambiente de trabalho, pois há uma interação em termos de sentimentos, emoções e experiências com a sua vida social e vice-versa.

Para se pensar em QVT, deve-se considerar a percepção que este indivíduo tem das condições físicas do ambiente de trabalho, da qualidade em termos das relações sociais e de possibilidades de desenvolvimento profissional na instituição.

Recorrendo-se à literatura sobre o tema, busca-se dar embasamento à relevância do estudo da QVT, tendo em vista a necessidade das organizações estarem atentas para os diversos problemas que acometem os servidores e que estão relacionados diretamente com o ambiente de trabalho.

No caso da Universidade Federal do Pampa, à medida que esta Instituição busca o atendimento da legislação vigente, preocupando-se com a rotatividade no quadro de seus servidores para outras IFES, bem como com a incidência de servidores acometidos de

doenças físicas e psicológicas de ordem funcional e, diante da observância dos sentimentos de insatisfação e desmotivação manifestados no ambiente de trabalho, aprovou o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho por meio da Resolução nº 65, de 31 de outubro de 2013, objetivando solucionar os problemas relacionados com a saúde, bem-estar físico, mental e social, além do desenvolvimento funcional de seus docentes e técnico-administrativos em educação.

Assim, o presente estudo se justifica dada a relevância do tema, atualidade e inovação no assunto dentro da UNIPAMPA, como forma de contribuição, por meio de um levantamento e análise de informações coletadas junto aos servidores da Instituição, proporcionando subsídios que auxiliarão na implementação do seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

1.4 Estrutura do trabalho

Este estudo encontra-se estruturado em cinco seções. Na introdução, apresenta-se uma síntese sobre o tema deste estudo, seguida da problemática, objetivo geral, objetivos específicos e a justificativa deste trabalho. Na seção dois, aborda-se ao referencial teórico que balizou a pesquisa, sendo tratados os pressupostos teóricos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. Na seção três, apresentam-se a arquitetura metodológica para operacionalizar o estudo, em que foram definidos os métodos e procedimentos utilizados na pesquisa.

Os resultados e discussões do estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA são apresentados na quarta seção. E, por último, a quinta seção apresenta as considerações finais e limitações acerca da pesquisa, bem como contribuições e as indicações de estudos futuros.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresenta-se uma revisão de literatura dos principais temas que permeiam o estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A discussão teórica envolve os conceitos, histórico e modelos utilizados, estudos internacionais e brasileiros sobre o assunto e a QVT no contexto público.

2.1 Conceitos de QVT

O termo Qualidade de Vida no Trabalho abrange muitos significados que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividade em diferentes períodos, porém ainda sem uma definição muito clara. Verifica-se também que certas atividades atribuídas como programas de QVT na realidade são abordagens simplistas e míopes frente ao que o programa de QVT pode oferecer (OLIVEIRA, 2008).

Entretanto, constata-se que há uma evolução sobre o tema à medida que são desenvolvidos novos estudos e pesquisas relacionadas a essa questão. Um dos primeiros pesquisadores sobre esse assunto, Walton (1973) conceitua a QVT como além dos objetivos da legislação trabalhista, que surgiu no começo do século XX, com a regulamentação do trabalho de menores, da jornada de trabalho e descanso semanal e das indenizações por acidentes de trabalho. Neste período, ainda segundo o autor, a qualidade de vida no trabalho vem se destacando como forma de resgatar os valores humanísticos e ambientais que foram negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

De acordo com Fernandes (1996), a QVT é uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas, englobando, além de atos legislativos a favor desse trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, fundamentada na ideia de humanização do trabalho e nas responsabilidades sociais da empresa.

Segundo Limongi-França (2010), a QVT faz parte das mudanças pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna, em rápida transformação, não podendo ser

vista como um modismo ou mesmo como uma necessidade para atender a um cenário de extravagância tecnológica, mas como uma nova realidade social marcada por exigências, em grande parte, de cunho psicossocial, que atingem e modelam interativamente pessoas e instituições de qualquer tipo.

Por sua vez, Ferreira (2011) sustenta que a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições da organização e das relações socioprofissionais do trabalho, que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, ou seja, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho.

Devido aos diversos conceitos de diferentes autores e levando em consideração a abrangência do tema, tentou-se elencar as principais definições ao longo das últimas décadas, conforme apresentadas no Quadro 1.

(continua)

Autor/Ano	Definição	Ênfase
Walton, 1973	Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa.	Humanização e responsabilidade social, com foco no poder da empresa.
Davis e Cherno, 1975	Existência de algumas condições e práticas organizacionais ou como os efeitos das condições de trabalho interferem sobre o bem-estar dos indivíduos.	Eficiência organizacional e a adequação e competência do trabalhador ao sistema organizacional.
Hackman e Suttle, 1977	Descreve o quanto as pessoas na organização estão aptas a satisfazer as suas necessidades pessoais consideradas importantes, através de suas experiências de trabalho e de vida na organização.	Dimensões básicas da tarefa.
Lippitt, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos.
Ginzberg et al, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semi-autônomos.	Posto individual de trabalho e processo decisório.
Guest, 1979	Um processo pelo qual uma organização tenta revelar o processo criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho.	Melhora da produtividade e eficiência, assim como autorrealização e autoengrandecimento.
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações produtivas.	Forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organização.
Drucker, 1981	Avaliação qualitativa da qualidade relativa das condições de vida, incluindo-se atenção aos agentes poluidores, barulho, estética e complexidade.	Responsabilidade Social da empresa nos movimentos sociais, culturais e políticos.
Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.	Valorização dos cargos, mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e

(continuação)

Autor/Ano	Definição	Ênfase
		comportamentais.
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Belanger, Bergeron e Petit, 1983	Aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos.	Mudança e participação como foco sociotécnico.
Huse e Cummings, 1985	Preocupação com o bem-estar do trabalhador, com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.	Valorização dos cargos.
Moraes et al, 1989	Resultante de dimensões básicas da tarefa, capaz de reproduzir determinados estados psicológicos.	Dimensões básicas da tarefa.
Vieira e Hanashiro, 1990	Melhoria nas condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais.	Humanização do trabalho para amenizar os conflitos entre o capital e o trabalho.
Bowditch e Buono, 1992	Existe quando os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência na mesma.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Rodrigues, 1994	Facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de sua tarefa.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.
Oliveira, 1995	Ter qualidade de vida é ter a excelência da vida que se deseja e deve ser vivida.	Visão humanista.
Camacho, 1995	Classificação de programas: orientação familiar, saúde, ambiente, contato e convívio, evolução/desenvolvimento, cultura e desligamento.	Foco motivacional: sobrevivência com dignidade, participação, autorrealização e perspectiva de futuro.
Kanaane, 1995	Interação entre conjuntos de fatores individuais (dentre outros, as necessidades, os impulsos, as expectativas, os desejos e os valores) e situacionais (entre eles a tecnologia, os fluxos de trabalho, os sistemas de recompensa, as condições econômicas e políticas e a organização do trabalho).	Visão holística.
Dantas, 1996	Gerência pela Qualidade Total – GQT: utilização de 5S, diagrama de causa e efeito e procedimento da Qualidade Total nos programas de saúde.	Foco na promoção da saúde, controle do colesterol, capacidade física e aeróbica, doenças coronárias.
Davis e Newstrom, 1996	Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para seus empregados.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Fernandes, 1996	A gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional.	Bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.
Burigo, 1997	Busca humanizar as relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador no seu ambiente de trabalho.	Visão humanista no ambiente de trabalho.
Bom-Sucesso, 1998	Tem início na escolha da profissão, envolve a cultura organizacional na qual o indivíduo está inserido e também a infraestrutura familiar. Destaca, ainda, na sua tentativa de definição a questão das relações interpessoais, os conflitos e o relacionamento em equipe e a autoestima.	Visão holística.
Albuquerque e Limongi-França, 1998	Conjunto de ações de uma empresa que envolvem diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização de seu ofício.	Condições de vida e cargos mais satisfatórios.

(conclusão)

Autor/Ano	Definição	Ênfase
Goulart e Sampaio, 1998	Intervenção na organização e no processo de trabalho e não somente no cumprimento de leis ou discussão de direitos dos trabalhadores. Trata-se de interferir nos processos mentais e nos padrões culturais das organizações a ponto de transformar a cultura organizacional.	Visão holística.
Dejours, 1999	Importância do reconhecimento no trabalho. Propõe que se simplifiquem as coisas, mas que as encarem em toda a sua complexidade.	Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho.
Vasconcelos, 2001	Necessidade de viver bem na empresa, pois é nela que as pessoas passam a maior parte de suas vidas.	Melhor valorização do homem na empresa.
Martins, 2002	Ações humanitárias serão vistas como fonte de diferenciação em um ambiente de negócios, o qual não dá nenhuma indicação de que deixará de ser competitivo.	Humanização na gestão como diferencial competitivo.
França Jr. e Pillati, 2004	A QVT tem sido objetivo de reflexo no momento atual empresarial mundial, visto que os modelos de gestão estão enfatizados nas pessoas e na racionalidade das leis de mercado que regiam as empresas já não reinam absolutos, mas dividem lugar com fatores que proporcionam satisfação e fazem com que os empregados sintam-se parte integrante da empresa.	Funcionários como parte integrante da empresa.
Marras, 2005	É possível pensar que mesmo nas empresas e pequenas organizações há empresários de mente aberta e com visão voltada para o futuro, com modelos avançados e imagem excelente, tanto de mercado quanto aos seus trabalhadores e que, portanto, se aproxima do modelo de gestão de empresas japonesas do tipo “Z”.	Empresas de pequeno porte com programas de valorização dos seus funcionários.
Cavassani, 2006	A QVT quer ressaltar os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas, de forma a desenvolver um ambiente que seja bom tanto para as pessoas quanto para a organização.	Visão humanista.
Magalhães e Vilas Boas, 2008	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida.	Mudança de foco na cultura organizacional.
Ferreira, 2011	O conceito de QVT integra duas perspectivas: sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho; sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.	Abordagem contra-hegemônica.

Quadro 1 – Conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Adaptado a partir de Limongi-França (1996); Martins (2002); França Jr. (2004); Marras (2005); Cavassani (2006); Magalhães e Vilas Boas (2008); Ferreira (2011).

Observa-se, com base nas informações apresentadas no Quadro 1 que, no processo de evolução da QVT, embora a mesma tenha sido interpretada de diferentes maneiras, dada a abrangência e prevalência do tema, percebe-se como predominante, ao longo dos tempos, uma preocupação voltada à visão humanística como uma condição primordial para a consecução da QVT. A força humana ainda se mantém como o recurso mais importante de uma organização, pois são as pessoas que fazem com que ela exista e funcione. Além do fator humano, constata-se, ainda, que também contribuíram para novas concepções as mudanças organizacionais, ambientais, de gestão, produtividade e competitividade do mercado de trabalho pelas quais passam as organizações durante o seu processo evolutivo, tendo por base as necessidades das empresas e das pessoas que formam o corpo organizacional (SILVA, 1999).

2.2 A Origem e evolução da QVT

Na visão de Rodrigues (1994), o homem se preocupa com a QVT desde o início de sua existência, na forma de outros títulos, em outros contextos, mas sempre no sentido de facilitar ou trazer a satisfação e o bem-estar ao trabalhador na execução de suas respectivas tarefas e atividades. Entretanto, somente a partir da sistematização dos métodos de produção, advindos da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, é que as condições de trabalho começaram a ser analisadas cientificamente pelos economistas liberais, pelos teóricos da Administração Científica e, posteriormente, pela Escola de Relações Humanas.

Sampaio (2004) enfatiza que a Escola de Relações Humanas, cuja preocupação fundamentava-se nos aspectos psicossociais do trabalho, foi a que mais se identificou com a QVT, em que houve a contribuição de estudiosos, como Elton Mayo, Maslow e Herzberg e Kurt Lewin, por meio de suas pesquisas e teorias em meados do século XX.

Ainda segundo o autor, Elton Mayo descobriu a importância das relações sociais para o trabalhador, observando que a produtividade aumenta quando isto acontece em determinados fenômenos de grupo. Maslow e Herzberg construíram importantes teorias a partir do estudo das necessidades humanas: o primeiro estabeleceu a teoria da motivação humana, segundo a qual satisfeitas as necessidades fisiológicas surgem novas necessidades a serem supridas, como as de segurança, sociais, de estima e de realização pessoal; por sua vez, Herzberg fez uma classificação em fatores higiênicos, indispensável para manter o estado de

equilíbrio necessário ao trabalho e os fatores motivacionais, que tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho. Por último, o autor destaca Kurt Lewin que, a partir de fenômenos de grupo, mostrou que a convivência e a participação tendem a aumentar a rentabilidade no trabalho.

Posteriormente, na década de 1950, Eric Trist e seus colaboradores estudaram as relações indivíduo-trabalho-organização, com base na satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho (MARTINS, 2002). Nesse mesmo período, buscando melhorar as condições de trabalho dos operários, ocorreram grandes reestruturações nas linhas de montagem das fábricas nos Estados Unidos.

A partir dos anos de 1960, a QVT iniciou a adoção de uma fórmula não apenas preocupada com o esforço físico do trabalhador, quando um grupo de pesquisadores, alunos, sindicalistas e representantes do governo americano se interessou no estudo das possibilidades de se influenciar na qualidade das experiências do indivíduo nas suas relações de trabalho. Autores como Nadler e Lawler (1983) asseveram variadas razões que os levaram a essa preocupação, pois na vultosa sociedade americana desse período estabeleceu-se uma preocupação crescente sobre as consequências do trabalho em relação às condições de saúde, bem-estar e satisfação dos trabalhadores. Esses autores indicam que o primeiro período de estudos sobre a QVT nos Estados Unidos seguiu-se até a metade dos anos de 1970. Todavia, nessa mesma época, a preocupação nacional focou-se em problemas ocasionados pelo descontrole inflacionário e pelas despesas com energia, desviando a atenção dos estudiosos nessa área, reduzindo o interesse pela QVT.

O estudo foi retomado a partir de 1979, impulsionado pelo impacto sofrido pelo mercado interno americano frente à competição internacional. Ainda de acordo com Nadler e Lawler (1983), nesse período o povo americano percebeu que outros países estavam inovando em termos de modelos gerenciais, diante da provável melhoria na sua efetividade, circunstância que conscientizou os americanos acerca da necessidade de se lançar na concorrência internacional. Como forma de aumentar a produtividade, voltou-se novamente para a QVT, ocasionando a criação de diversos centros de estudos para o desenvolvimento de projetos nessa área. No início da década de 1980, a QVT voltou a ser uma preocupação naquele país, revelando a existência de diversos estudos na busca do entendimento do seu significado e como poderia ser utilizada para a melhoria das organizações.

Pode-se dizer que a ligação entre QVT e necessidades provenientes de fatores financeiros e competitivos é evidente na literatura. Alguns autores afirmam que o envolvimento com o programa de QVT será maior à medida que as atividades se ligam às

principais metas de competitividade da organização e que o meio de se desenvolver esse processo deve estar conectado a um modo sistemático de resolução de problemas (GARCIA, 2007).

No Brasil, o empenho pela QVT é mais tardio, como lembra Fernandes (1996). Porém, também decorre da busca de competitividade das organizações, com a abertura de procedimentos de importação de produtos manufaturados e da corrida pela implementação dos programas de Qualidade Total.

De acordo com Cardoso (2003), a QVT objetiva recuperar a humanização do ambiente da empresa, destacando maior equilíbrio entre trabalho e lazer, como forma de se estabelecer melhor qualidade de vida, ultrapassando os limites das organizações e objetivando o bem-estar geral para os colaboradores em todos os ambientes em que atuam.

Por sua vez, Gutierrez et al. (2005), menciona que para a otimização dos resultados de uma política de inclusão da QVT, mostra-se relevante a percepção do trabalho em sua totalidade, esclarecendo que o ápice da eficiência depende tanto do conhecimento técnico específico de cada atividade e dos recursos materiais adequados e do espírito de equipe, como também da presença de colaboradores em boas condições pessoais nos aspectos físico, intelectual e psicológico.

Para Soviensi e Stigar (2008), as organizações devem empenhar-se na construção e permanência de um ambiente de trabalho que propicie um clima de bem-estar, incutindo nos funcionários uma vibração motivacional e proporcionando-lhes o sentimento de satisfação em tudo que realizam.

Por conseguinte, Oliveira (2008) diz que a implementação da QVT baseada no exercício de uma gestão mais humana, na qual as pessoas possam ser vistas como um todo e não apenas como mais uma peça de uma engrenagem, contribui para o aumento da produtividade e qualidade do serviço prestado, trazendo benefícios à instituição e a todos os seus destinatários.

Diante dessas diferentes abordagens, verifica-se que nasceram não apenas novos conceitos, mas ferramentas de estudo, análise e medição dos fatores que influenciam as pessoas e as instituições nesse processo evolutivo e que serviram de parâmetro para a construção de modelos científicos de QVT.

2.3 Instrumento Biopsicossocial e Organizacional (BPSO)

A pesquisadora Limongi-França (1996) explica que se inicia um processo de QVT quando se consideram as pessoas como um todo e se percebe a influência de fatores biológicos, psicológicos e sociais em seu comportamento, resultando em reflexos no trabalho desempenhado. Nessa linha, estabeleceu-se o estudo acerca do enfoque biopsicossocial como ferramenta de grande valia para o desenvolvimento da QVT, pois uma visão holística, voltada à percepção de fatores biopsicossociais e organizacionais, conduz a uma visão mais humanitária, desenvolvendo maior conscientização sobre a necessidade de se melhorar as condições de trabalho, de se combater as desigualdades e indiferenças e de contribuir para a valorização e crescimento dos integrantes da equipe de trabalho.

Ainda, segundo Limongi-França (1996), o fator humano representa uma grande alavanca para o funcionamento das organizações, de forma que a gestão de pessoas, por meio da observância dos aspectos relativos às suas condições biopsicossociais, é um recurso a que se pode recorrer para a avaliação da capacidade, habilidade e desenvoltura do servidor frente ao cenário de trabalho, mediante um processo que possibilite a integração das condições do corpo, mente e condição social do trabalhador com a sua realidade de trabalho.

Esses critérios, denominados interfaces do ser humano, são assim compreendidos:

1. critério biológico: refere-se à genética herdada e que se estabelecerá para toda a vida, incluindo metabolismo, resistência e vulnerabilidade de órgãos e sistemas;
2. critério psicológico: diz respeito às situações que se apresentam nos processos emocionais, afetivos e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade do ser e seu modo de percepção a respeito das demais pessoas e das circunstâncias da vida;

3. critério social: relaciona-se com os valores, as crenças, o papel da família na comunidade em que cada pessoa pertence e participa; o meio ambiente e a posição geográfica também são considerados para se dimensionar esse critério.

Para melhor compreensão da visão holística e das suas três esferas, relaciona-se o Quadro 2.

Nível Biológico	Nível Psicológico	Nível Social
Sono, alimentação e atividade física	Autoconhecimento	Melhoria das condições de vida pessoal e familiar
Intervenção clínica	Métodos: terapêuticos, espirituais e filosóficos	Desenvolvimento profissional e cultural
Medicação, vitaminas	Busca de convivência menos conflituosa com os pares	Interação indivíduo e meio ambiente
Técnicas de distensão de repouso	Compensação de frustrações com atividades de autorrealização	Revisão e redimensionamento das formas de organização do trabalho
Adequação do estilo de vida às necessidades individuais	Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares	Investimento na autogestão de carreira do sucesso profissional e pessoal

Quadro 2 - Enfoque Biopsicossocial

Fonte: Limongi-França (2001).

Os critérios biológico, psicológico e social passaram a ser consolidados a partir da década de 80, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu que uma vida saudável não é apenas estar imune à doenças, mas também chegar-se à sensação de completo bem-estar psicossocial.

Dentre os distúrbios psicossomáticos, o estresse desponta como uma doença comum que afeta boa parte dos trabalhadores e, consoante Limongi-França (1994), estresse é um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptar-se. A partir disso, as organizações começaram a compreender a necessidade de se estabelecer um equilíbrio entre o trabalho e a qualidade de vida do trabalhador dentro e fora desse ambiente, pois as dificuldades da vida das pessoas acabam interferindo na vida profissional (MELLO, 2001).

Essa visão sistêmica ajudou na recepção, por parte das empresas, da ideia de que o ser humano é um complexo dinâmico e não pode ser visto por partes e que suas condições biopsicossociais interferem nas suas relações de vida, inclusive na esfera trabalhista.

Ao considerar essa peculiaridade, a implantação da QVT é uma grande aliada para a promoção do bem-estar do trabalhador e, por via de consequência, na melhoria do desempenho da empresa, mediante a integração da gestão dos recursos humanos com campanhas de inclusão da QVT para a satisfação das expectativas e interesses de ambos,

resultando em práticas cada vez mais efetivas e eficazes para a consecução da atividade-fim, sem o demérito do trabalhador, que poderá levar uma vida mais salubre e feliz.

2.4 Modelos de QVT

Da mesma forma que são abordados vários conceitos de QVT, diferentes modelos foram propostos por diversos autores para monitorar e intervir na Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com El-Aouar e Souza (2003), o movimento de QVT surge e se desenvolve sistematizado sob a forma de modelos destinados à redução de conflitos entre capital e trabalho, ao visar conciliar os diferentes interesses de trabalhadores e patrões, mediante a elevação do nível de satisfação e do aperfeiçoamento do desempenho do empregado, contribuindo para a elevação dos índices de produtividade das empresas.

A partir disso, apresentam-se as principais abordagens relacionadas com a utilização de modelos para QVT.

2.4.1 Modelo de Walton

Vieira (1996) menciona que o modelo de Walton foi o primeiro a ser apresentado e o mais difundido entre os pesquisadores de QVT. Este modelo de QVT buscou identificar as dimensões e variáveis que afetam de maneira mais significativa o trabalhador exposto à situação de trabalho. O modelo de Walton é explicado no Quadro 3.

(continua)

Dimensões	Variáveis	Descrição das Variáveis
Compensação justa e adequada	Remuneração adequada	Possibilitar ao empregado viver dignamente dentro das necessidades pessoais e padrões culturais, sociais e econômicos da sociedade.
	Equidade interna	Igualdade na remuneração entre os membros de uma mesma organização.
	Equidade externa	Igualdade na remuneração em relação a outros profissionais no mercado de trabalho.

(conclusão)

Dimensões	Variáveis	Descrição das Variáveis
Condições de trabalho	Jornada de trabalho	Número de horas trabalhadas, previstas ou não em legislação, e sua relação com as atividades desempenhadas.
	Ambiente físico seguro e saudável	Local de trabalho e suas condições de segurança e de saúde em relação aos riscos de injúria ou de doenças.
Uso e desenvolvimento de capacidades pessoais	Autonomia	Medida permitida ao indivíduo de liberdade substancial, independência e descrição na programação e execução do seu trabalho.
	Significado da tarefa	Relevância da tarefa desempenhada na vida e no trabalho de outras pessoas, dentro ou fora de uma organização.
	Identidade da tarefa	Medida da tarefa na sua integridade e na avaliação do resultado.
	Variedade da habilidade	Possibilidade de utilização de uma larga escala de capacidades e de habilidades do indivíduo.
	<i>Feedback</i> do trabalho	Informação ao indivíduo acerca da avaliação do seu trabalho como um todo e de suas ações.
Oportunidades de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira	Viabilidade de oportunizar avanços na instituição e na carreira.
	Crescimento pessoal	Processo de educação continuada para o desenvolvimento das potencialidades da pessoa.
	Estabilidade no emprego	Grau de segurança dos trabalhadores quanto à manutenção dos seus empregos.
Integração social na organização	Igualdade de oportunidades	Grau de ausência de estratificação na organização de trabalho, em termos de símbolos, status ou estruturas hierárquicas íngremes, e de todas as formas de discriminação.
	Habilidade social	Grau de relacionamento marcado por auxílio recíproco, apoio socioemocional, abertura interpessoal e respeito às individualidades.
	Valores comunitários	Grau de senso de comunidade existente na instituição.
Constitucionalismo	Respeito às leis e direitos trabalhistas	Observância ao cumprimento dos direitos do trabalhador.
	Privacidade	Grau de privacidade que o trabalhador possui dentro da organização.
	Liberdade de expressão	Forma como o empregado pode expressar seus pontos de vistas aos superiores, sem represálias.
	Normas e rotinas	Como influenciam no desenvolvimento do trabalho.
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho	Equilíbrio entre horários, exigências da carreira, viagens e família.
Relevância social do trabalho	Imagem da empresa	Visão do empregado em relação a sua organização, importância para a comunidade, orgulho e satisfação de fazer parte da organização.
	Responsabilidade social da organização	Percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição com a comunidade.
	Responsabilidade social pelos serviços	Percepção do empregado quanto à responsabilidade social da instituição com a qualidade dos serviços disponibilizados para a comunidade.
	Responsabilidade social pelos empregados	Percepção do empregado quanto a sua valorização e participação na instituição, a partir de políticas de recursos humanos.

Quadro 3 – Modelo de Walton para Aferição da QVT

Fonte: Adaptado a partir de Walton (1975).

Segundo Garcia (2007), as oito categorias do modelo de Walton se relacionam de modo complexo, das quais algumas podem ter correlações positivas como, por exemplo, quando a satisfação com o trabalho e a tendência ao aprimoramento profissional aumentam enquanto o trabalhador está exercendo uma atividade considerada como um desafio, ou negativas, como a existência de normas funcionais que são excelentes para assegurar direitos e prevenir arbitrariedades, entretanto, por outro lado, limitam a flexibilidade de tornar as atividades mais desafiadoras.

Ainda de acordo com esse autor, o alto grau de envolvimento que resulta do incentivo à autonomia, à responsabilidade pela tarefa como um todo e ao espírito de equipe, podem eventualmente atuar contra o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, todavia, sem a necessidade de baixar o nível de QVT em uma categoria para obter-se aumento em outra, mas sim criar novos mecanismos ou mudanças culturais que flexibilizem essas categorias sem interferências negativas.

2.4.2 Modelo de Westley

Em sua obra, Westley (1979) defende a necessidade de humanização nas atividades laborais para que se obtenha a almejada QVT, observando aspectos internos e externos que afetam os trabalhadores e que têm origem na organização e transformação do trabalho na sociedade industrial, estabelecendo, para a compreensão de sua tese, quatro indicadores fundamentais acerca do modelo proposto, a saber: econômico, político, psicológico e sociológico.

Conforme Nunes e Moraes (2002), a partir da análise individual desses indicadores, observa-se que esse autor evidencia o fato gerador da insatisfação dos trabalhadores e suas consequências, enfatizando a necessidade de estabelecimento de critérios objetivos e subjetivos para o alcance da QVT. Percebe-se que, relativamente ao indicador econômico, o autor registra o sentimento de injustiça manifestado pelos trabalhadores em decorrência da desigualdade proveniente da desproporção entre o trabalho prestado e a contraprestação financeira, defendendo a imprescindibilidade de uma remuneração justa como uma eficaz ferramenta motivacional. Acrescenta, ainda, a necessidade de o trabalhador ser contemplado com outros benefícios sociais, que possam lhe resguardar a saúde, uma boa alimentação e uma previdência privada.

O autor também destaca a importância da existência de condições de trabalho dignas não só decorrentes das atividades que executa como também do ambiente que as desenvolve, com adequadas condições de infraestrutura, bem como a existência de equilíbrio entre o ritmo e a carga horária exigida, tudo como forma de não extrapolar o limite da capacidade humana do trabalhador e como método de valorização da sua condição funcional.

Por outro lado, demonstra que outros fatores externos são capazes de influenciar na sua motivação, ao que acrescenta a existência do indicador político, esclarecendo que a sensação de estabilidade no emprego, autonomia para atuação sindical, *feedback* extrínseco, liberdade para manifestar-se, reconhecimento e valorização do cargo exercido e acessibilidade e bom relacionamento com a chefia é a política adequada à excelência de uma QVT (OLIVEIRA, 2008).

No que diz respeito ao indicador psicológico, são abordados fatores motivacionais como *feedback* intrínseco, realização pessoal, nível de desafio, desenvolvimento pessoal e profissional, criatividade, variedade de tarefas e reconhecimento das habilidades individuais, mencionando que a ausência dessas condições pode levar o trabalhador a um processo de alienação, ocasionando-lhe uma baixa autoestima.

Ainda segundo Oliveira (2008), o modelo de Westley (1979) sustenta que o indicador sociológico decorre da ausência de normas regulamentadoras nas relações no trabalho, destacando a conveniência de possibilitar-se a participação ativa do trabalhador no processo de trabalho e na tomada de decisões, com o desenvolvimento das relações interpessoais e a promoção de uma maior conscientização das suas responsabilidades individuais dentro da equipe. Por tudo isso, Westley (1979) defende que é imprescindível a humanização nas relações de trabalho como meio hábil de se alcançar a QVT e a satisfação dos envolvidos em todo esse processo.

2.4.3 Modelo de Werther e Davis

No modelo proposto pelos autores Werther e Davis (1983), a QVT se estabelece em função do cargo exercido pelo indivíduo por ser a ligação entre o trabalhador e o empregador, levando em consideração fatores ambientais, organizacionais e comportamentais que concorrem para a concretização de um trabalho com maiores índices de produtividade e com elevado grau de satisfação de todos os colaboradores.

Werther e Davis (1983) afirmam que os fatores ambientais para a projeção do cargo devem considerar circunstâncias sociais, culturais, históricas, competitivas, econômicas, governamentais e tecnológicas, além de serem analisadas a disponibilidade e a habilidade de cada trabalhador.

De acordo com Moreira (2012), esse modelo, no que diz respeito aos fatores organizacionais, busca a identificação de todas as tarefas concernentes ao cargo para que seja estabelecido o estudo da metodologia adequada ao seu desempenho, com a implementação de práticas e racionalização de rotinas, com o intuito de que esse proceder envolva o trabalhador nos objetivos da empresa, resultando num processo de eficácia e eficiência na prestação do serviço, envolvendo desde a atividade mais simples até a mais complexa, objetivando-se exterminar do cargo condições que causem insatisfação ao seu ocupante. Para esse autor, os fatores comportamentais estão associados às necessidades dos trabalhadores, tanto no que diz respeito aos recursos humanos quanto aos critérios motivacionais e grau de satisfação frente ao cargo exercido.

Segundo Sampaio (2004), os estudiosos Werther e Davis recomendam a reestruturação do cargo, adequando-o às habilidades e ao perfil do trabalhador, como caminho para a QVT.

2.4.4 Modelo de Nadler e Lawler

O modelo de Nadler e Lawler (1983) para QVT consiste na busca de maior produtividade, desde que conciliada com a motivação e a satisfação do indivíduo, e identifica algumas atividades representativas de QVT fundamentais nos seguintes aspectos:

- participação dos funcionários nas decisões;
- reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
- inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
- melhoria no ambiente de trabalho (horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico). (PANTOJA, 2011, p. 52).

Esse modelo também elenca seis fatores determinantes para o sucesso dos projetos de QVT:

- a percepção da necessidade;
- o foco do problema, que é detectado na organização;
- a estrutura para identificação e solução do problema;

- as compensações projetadas, tanto para os processos quanto para os resultados;
- os sistemas múltiplos afetados;
- o amplo envolvimento da organização. (OLIVEIRA, 2008, p. 44).

Conforme Silva et al. (2010), Nadler e Lawler indicam ainda outras questões que podem contribuir para o sucesso no desenvolvimento de um PQVT, como o desenvolvimento do projeto adequado ao contexto aplicado, alterações no gerenciamento e disposições organizacionais e o comprometimento da alta gerência com o processo.

2.4.5 Modelo de Huse e Cumming

De acordo com Huse e Cumming (1985), a QVT é uma forma de pensar que relaciona pessoas, trabalho e organização, tendo como principais aspectos a preocupação com o trabalhador e com a eficácia organizacional e sua participação nas decisões e soluções de problemas.

Esses autores operacionalizam o conceito a partir de quatro aspectos:

- a) a participação do trabalhador na resolução de problemas organizacionais, ou seja, o envolvimento do empregado no processo de tomada de decisões, em vários níveis organizacionais, por meio de um esforço consciente e adequado da empresa, envolvendo a criação de grupos de trabalho cooperativos, além da inclusão dos operários de linha na análise e solução de problemas de produção;
- b) o projeto de cargo que deve atender as necessidades tecnológicas do trabalhador, incluindo o enriquecimento do trabalho, o *feedback* e os grupos de trabalho autorregulados;
- c) a inovação no sistema de recompensa é considerada como uma recente adição aos projetos de QVT, envolvendo todo o plano de cargos e salários da organização, visando minimizar as diferenças salariais entre os níveis e de *status* entre os trabalhadores, assim como promover um ambiente de participação e de alta performance;
- d) a melhora no ambiente de trabalho, relacionadas com mudanças físicas nas condições de trabalho, podendo contribuir para a satisfação dos funcionários e, conseqüentemente, na melhoria dos serviços prestados por meio de uma flexibilização de horários; instituição de grupos semi-autônomos e modificações no local ou nos equipamentos de trabalho. (MEDEIROS, 2007, p. 38).

2.4.6 Modelo de Hackmann e Oldhan

Valle e Vieira (2004) colocam que a QVT, para os autores desse modelo, é considerada como uma combinação das dimensões da tarefa que produzem motivação e

satisfação em diferentes graus, com capacidade de gerar atitudes e condutas distintas nas pessoas em um ambiente organizacional.

Hackman e Oldham (1974) propuseram um instrumento de pesquisa, denominado Levantamento do Diagnóstico do Trabalho - *Job Diagnostic Survey* (JDS). Esse modelo propõe uma teoria relacionada às dimensões básicas da tarefa, que influenciam psicologicamente o empregado e, conseqüentemente, a sua produtividade dentro da organização.

Segundo Nunes (2012), Hackman e Oldham consideram que os estados psicológicos dos profissionais são percebidos pelas seguintes dimensões de tarefa:

- a) variedade de habilidades - grau em que as atividades profissionais demandam a utilização de diversas habilidades do profissional;
- b) identidade da tarefa: grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho do início ao fim, e que este seja identificável;
- c) significado da tarefa: grau que proporciona a tarefa ao impactar a vida ou trabalho de outras pessoas;
- d) autonomia: grau em que a tarefa fornece aos indivíduos liberdade para planejar e executar suas atividades;
- e) *feedback*: retorno que o indivíduo recebe pelo seu desempenho relacionado com o seu trabalho. (NUNES, 2012, p. 47).

Ainda de acordo com Hackman e Oldham (1974), após a identificação dessas variáveis é possível produzir um escore que permita refletir o potencial motivador de uma tarefa, em função de suas características, em que existem três fatores influenciadores na motivação e satisfação no ambiente de trabalho, que são considerados como os três estados psicológicos críticos: a percepção que o trabalhador tem quanto ao produto do seu trabalho; a percepção da responsabilidade pelos resultados; o conhecimento dos resultados do trabalho.

Cabe mencionar também os denominados resultados pessoais e do trabalho. Esses são fatores secundários que também influenciam a maneira como as atividades são executadas e os seus resultados: motivação interna ao trabalho; satisfação geral com o trabalho; satisfação com a sua produtividade; absenteísmo; rotatividade.

Conforme Moreira (2012), com esse modelo os autores sistematizaram as dimensões ou características do cargo, consideradas determinante da QVT por oferecerem as recompensas intrínsecas e, assim, satisfazer os indivíduos no trabalho e automotivá-los para as suas atividades.

2.4.7 Modelo de Fernandes

O modelo desenvolvido por Fernandes (1996) foi denominado de Auditoria Operacional de Recursos Humanos para a melhoria de Qualidade de Vida no Trabalho, buscando diagnosticar, dentro da organização, por meio da percepção dos seus funcionários em relação aos fatores intervenientes na sua qualidade de vida.

Fernandes (1996) afirma que, com base nesse diagnóstico, é possível identificar aspectos que precisam ser melhorados com possíveis ações corretivas para o atendimento das expectativas dos colaboradores, contribuindo assim para a gestão de pessoas. Buscando mensurar a QVT, a autora elaborou um instrumento de coleta de dados, conforme descrito no Quadro 4.

Bloco	Objetivo
Questão introdutória	Identificar a percepção do trabalhador sobre a QVT.
Condições de trabalho	Explorar a satisfação do empregado com as condições ambientais físicas em que os mesmos são submetidos.
Saúde	Detectar a satisfação dos trabalhadores em relação às ações da empresa relacionadas com a assistência ao funcionário e seus familiares, educação e saúde ocupacional.
Moral	Constatar a efetividade das ações gerenciais referentes aos aspectos psicossociais que se refletem na moral e motivação do empregado.
Compensação	Implementar a política de remuneração da organização.
Participação	Identificar a percepção do funcionário em termos de sua aceitação e engajamento nas ações empreendidas na sua participação relacionadas com a criatividade, expressão pessoal, aceitação de ideias dadas, programas de participação e capacitação para o cargo.
Comunicação	Detectar a eficácia das comunicações internas em todos os níveis hierárquicos relativas, por exemplo, ao conhecimento de metas e fluxo de informações.
Imagem da empresa	Identificar como os funcionários percebem a empresa.
Relação chefia-funcionário	Identificar a satisfação na relação entre superior e subordinado.
Organização do trabalho	Avaliar as novas formas de trabalho, em termos de inovações, métodos e processos, grupos de trabalho, diversificação de tarefas e ritmo das atividades.
Dados de identificação	Identificar o trabalhador em relação aos seus dados pessoais profissionais.

Quadro 4 – Modelo de Fernandes para Aferição da QVT

Fonte: Adaptado a partir de Fernandes (1996).

Ainda de acordo com Fernandes (1996), os pilares básicos de sustentação dos elementos-chaves de QVT são:

- resolução de problemas envolvendo os membros da organização em todos os níveis;

- reestruturação da natureza básica do trabalho (redesenho de cargos, rotação de funções, entre outros);
- inovações no sistema de recompensas;
- melhorias de uma maneira geral no ambiente de trabalho.

2.4.8 Modelo de Ferreira

O modelo de Ferreira tem como base a recente abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à QVT, desenvolvida por meio de projetos financiados no Brasil pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) em duas versões consecutivas (períodos de 2005-2008 e 2008-2011). As publicações (FERREIRA, 2006; BRUSIQUESE, 2009) no âmbito do Grupo de Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público têm contribuído para consolidar essa abordagem e divulgá-la na comunidade científica e, principalmente, nas organizações públicas e privadas.

A concepção adotada se filia aos argumentos de Amalberti et al. (1991), salientando que os modelos em ergonomia têm quatro funções básicas: reduzir, descrever, explicar e simular. Nessa perspectiva, o modelo se caracteriza por um corpo de conhecimentos datados, portanto provisórios, que serve como motor de inferência para validação científica de dados obtidos e tem o papel heurístico para explicar o mecanismo e os fatores constitutivos de QVT.

Esse modelo descritivo busca, portanto, explicitar os níveis analíticos que o compõe, os fatores e as dimensões que o integram e os métodos correspondentes em cada nível.

De acordo com Ferreira (2011), a QVT é analisada com base em dois níveis analíticos de diagnóstico: o macroergonômico e o microergonômico.

No nível analítico do diagnóstico macroergonômico, a QVT é identificada com base na sucessão de representações que os trabalhadores expressam sobre o contexto organizacional no qual eles estão inseridos, sendo que nesse nível o diagnóstico é feito com base na utilização de um Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IAQVT). As representações que balizam e modulam a presença ou ausência de QVT, neste nível, estão polarizadas em duas modalidades de representações de natureza afetiva: o bem-estar no trabalho e o mal-estar no trabalho (FERREIRA, 2011).

Esse autor coloca que o bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança e simpatia. A vivência duradoura desses sentimentos pelos trabalhadores constitui um fator de promoção da saúde nas situações de trabalho e indica a presença de QVT. O diagnóstico aprofundado do bem-estar no trabalho deve combinar tanto a análise macro-organizacional (comumente um delineamento metodológico quantitativo) quanto a micro-organizacional (em geral, um delineamento metodológico qualitativo), sendo que, nesse último caso, a avaliação das atividades dos sujeitos em situações de trabalho que ocupa lugar epistemológico central.

Por conseguinte, Ferreira (2011) diz que no nível analítico do diagnóstico microergonômico, a compreensão de QVT é aprofundada com base nos possíveis achados obtidos no nível macroergonômico. Se, em certa medida, o nível macroanalítico produz como resultado uma “fotografia” ampla de como os trabalhadores representam cognitivamente os fatores constitutivos de QVT, produtores das vivências de bem-estar e de mal-estar no trabalho, o nível microanalítico, por sua vez, busca investigar os impactos produzidos por estes fatores e os modos pelos quais os trabalhadores lidam com as exigências que nascem dos contextos de suas atividades laborais.

Ainda para esse autor, na análise microergonômica, duas dimensões analíticas estruturam a compreensão da QVT. Uma delas é o Custo Humano do Trabalho (CHT), que expressa o que deve ser despendido pelos trabalhadores (individual e coletivamente) nas esferas física, cognitiva e afetiva, a fim de responderem às exigências de tarefas (formais e/ou informais) postas nas situações de trabalho. Tais esferas expressam três tipos de custo humano, específicos e interdependentes: as exigências físicas, cognitivas e afetivas. Em síntese, o CHT abrange as propriedades humanas do pensar, do agir e do sentir que, por sua vez, caracterizam e traçam os perfis dos modos de ser e de viver dos trabalhadores nos contextos de produção de mercadorias e serviços.

Esse modelo descritivo teórico-metodológico busca tanto explicitar as dimensões analíticas fundamentais presentes no contexto de trabalho quanto orientar o processo de diagnóstico sobre a temática QVT. O foco do modelo teórico de QVT consiste em articular a pesquisa (diagnóstico com fundamentos científicos) e a intervenção nas organizações. O pressuposto que alimenta o processo de investigação é que o êxito de uma política e de um

programa de QVT é, por definição, uma tarefa complexa, pois depende de uma articulação combinada de inúmeros fatores e o engajamento de diversos protagonistas que atuam nas organizações. Globalmente, as vantagens do modelo descritivo teórico-metodológico reportam-se a dois aspectos complementares: identificar as principais variáveis constituintes dos contextos de trabalho a serem examinadas; e analisar, sob a ótica dos trabalhadores, as possíveis interações destas variáveis para o diagnóstico dos problemas constatados de QVT nas organizações. Assim, constata-se que os fundamentos teóricos e metodológicos para uma Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho têm suas raízes e suas implicações éticas nas concepções de indivíduo, trabalho e organização (FERREIRA. 2011).

Por fim, Ferreira (2011) toma por base diferentes indicadores para estruturar o conceito de QVT, sob a ótica dos respondentes, conforme apresentado no Quadro 5.

Indicadores	Descrição
Organização do Trabalho	Expressam as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam a atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Expressam as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam a atividade de trabalho.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam a atividade de trabalho.
Elo Trabalho-Vida Social	Expressam as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho.

Quadro 5 – Indicadores para a Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Adaptado a partir de Ferreira (2011).

Os indicadores de Ferreira (2011) integram duas perspectivas: sob a ótica das organizações, na qual a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa a promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania

organizacional nos ambientes de trabalho; sob a ótica dos trabalhadores, onde a QVT se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Ainda de acordo com esse autor, as práticas hegemônicas de Qualidade de Vida no Trabalho em organizações públicas têm sido, infelizmente, sinônimo de programas de natureza assistencialista. Elas funcionam como uma espécie de “ofurô corporativo”. Oferece-se aos trabalhadores um cardápio de atividades do tipo antiestresse (exemplo: salas de massagens) que buscam apenas aliviar os efeitos negativos de contextos desgastantes de trabalho. As causas mais profundas da produção do mal-estar no trabalho nos ambientes corporativos (exemplo: postos não ergonômicos) permanecem intocáveis, intangíveis. Felizmente, vem crescendo o número de dirigentes, gestores e equipes multiprofissionais que já perceberam a ineficácia de programas de Qualidade de Vida no Trabalho de viés assistencialista (FERREIRA. 2011).

Diante disso, com base nos indicadores de Ferreira (2011), foi realizada uma pesquisa quantitativa, com foco na percepção dos servidores da Instituição, com o intuito de auxiliar na implementação de uma abordagem alternativa em Qualidade de Vida no Trabalho, por meio de uma abordagem que seja de caráter sustentável e que atue, primordialmente, nas raízes mais profundas da ocorrência do mal-estar no trabalho.

2.5 Os pontos convergentes e divergentes entre os modelos de QVT

El-Aouar e Souza (2003) destaca que os modelos de QVT surgiram a partir da necessidade de redução de conflitos entre capital e trabalho, visando conciliar os interesses antagônicos de trabalhadores e patrões mediante a elevação do nível de satisfação e do aperfeiçoamento do desempenho do trabalhador, contribuindo para indicadores crescentes de produtividade das empresas.

Para Dourado e Carvalho (2005), ao analisar os modelos clássicos de QVT é possível observar uma relativa alternância entre os fatores críticos por eles apontados. De forma geral, modelos desenvolvidos por estudiosos como Walton (1975), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985)

indicam que a QVT perpassa por alguns pontos específicos, tais como: sistema de recompensas diretas e indiretas; condições do ambiente de trabalho; concepção do trabalho e das tarefas em si; autonomia e participação conferidas ao indivíduo no trabalho; imagem social que a organização desperta sobre seus funcionários; equilíbrio entre o tempo de trabalho, da família e o lazer, que influenciam positivamente a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho dos trabalhadores.

De acordo com Sant'anna e Moraes (1999), ressalta-se que, embora comumente apoiados sobre esses mesmos pilares, os diversos modelos de QVT apresentam diferenças em função da dinâmica das abordagens de QVT, variando conforme os valores culturais predominantes em cada época, os contextos sociopolíticos e econômicos prevalecentes e as experiências prévias de cada pesquisador. Em virtude disso, pode-se identificar que modelos de diagnóstico de QVT como o de Walton (1975) e Westley (1979) são mais abrangentes, pois compreendem a análise de uma amplitude maior de variáveis. Por outro lado, outros modelos se caracterizam com o foco em variáveis específicas quanto às suas abordagens, como nos modelos de Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), Huse e Cummings (1985), que se direcionam ao estudo do cargo. Outros estão relacionados às dimensões básicas da tarefa, como no modelo de Hackman e Oldham (1975). Por sua vez, o modelo de Fernandes (1996) tem por base uma abordagem contra-hegemônica.

Seguindo essa tendência, o modelo de Ferreira (2011) adota a abordagem contra-hegemônica, que tem como base um diagnóstico dentro da organização, por meio da percepção dos seus funcionários, em relação aos fatores intervenientes nas suas qualidades de vida, com um foco na QVT preventiva, na qual as tarefas e o contexto de trabalho e seus componentes (condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho) devem ser adaptados aos trabalhadores, ao passo que os demais modelos analisados neste trabalho possuem como ênfase o foco em uma QVT assistencialista, ou seja, em que o indivíduo é variável de ajuste organizacional, possibilitando aumentar a sua resiliência para enfrentar as fontes da fadiga e do estresse no trabalho.

2.6 Estudos internacionais e nacionais sobre QVT

Diversos autores, no âmbito internacional, destacaram-se nas pesquisas e modelos relacionados às condições que interferem no trabalho humano nas organizações. Podem ser

citados como principais autores clássicos internacionais Richard Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Huse e Cummings (1985).

Além dos conceitos e modelos sobre QVT apresentados anteriormente, ao longo desse trabalho pode-se verificar que, entre os anos de 2002 e 2012, outros autores também contribuíram com pesquisas nessa área, como Considine e Callus (2002), pois seus estudos buscaram fornecer uma referência nacional sobre a QVT de trabalhadores australianos e demonstram os aspectos positivos e negativos da vida laboral.

Considine e Callus (2002) diagnosticaram a percepção de 1001 empregados entre os quais foram percebidas diferenças substanciais ao se compararem com os trabalhadores das organizações de pequeno porte (menos de dez trabalhadores) com os funcionários das grandes empresas (mil ou mais empregados). A análise mostrou que, em geral, empregados de pequenas empresas tiveram uma maior QVT do que empregados de grandes organizações. Os autores ressaltam também que a insatisfação com a quantidade de trabalho pode explicar a insatisfação com a remuneração, pois se os trabalhadores sentem que é intensa a quantidade de trabalho a ser realizada, os mesmos, conseqüentemente, associam que não estão sendo remunerados adequadamente.

Argentero, Miglioretti e Angilletta (2007) realizaram estudos no sentido de analisar os indicadores de QVT em uma corte italiana de trabalhadores da saúde. Nessa pesquisa, foram realizadas cento e doze entrevistas com operadoras de saúde, no nordeste da Itália, para avaliar a QVT, por meio da identificação dos indicadores, além de avaliar o grau de satisfação e a importância de cada indicador. Dessa forma, observaram-se alguns critérios que são importantes para definir a QVT nesse modelo: relações com colegas, organização do trabalho, cuidado com pacientes, habilidades e crescimento profissionais.

Outro estudo sobre o assunto foi desenvolvido por Hartikainen et al. (2010), que investigaram em um contexto internacional se a qualidade do emprego na Finlândia realmente é divergente de outros países nórdicos e do restante da Europa. A pesquisa utilizou dados dos 25 Estados-Membros da União Europeia e na Noruega, totalizando 21.196 entrevistas. Os resultados mostraram que a Finlândia perde para outros países nórdicos em termos de descrição de trabalho e as percepções de ser bem pago. Ao mesmo tempo, os trabalhadores finlandeses se mostraram menos preocupados com questões relacionadas com a saúde.

Palestini et al. (2009) buscaram aferir a QVT dos trabalhadores de saúde que atuavam em acidentes e emergências. O estudo visou contribuir preliminarmente para a validação italiana da qualidade profissional da escala da vida a partir da *Professional Quality of Life*

Scale (ProQOL) de Stamm (2005). A pesquisa foi realizada com 939 trabalhadores, entre 18 a 66 anos de idade. Os resultados confirmaram a validade de uma versão revista do instrumento original, elaborado a partir de problemas psicométricos citados na literatura e uma análise aprofundada do conteúdo dos itens, além de uma análise fatorial confirmatória.

Os pesquisadores Stephen e Dhanapal (2012) desenvolveram trabalhos nos quais constataram que a QVT de um indivíduo é tão importante quanto sua vida pessoal. A satisfação e o contentamento em ambos os aspectos são muito importantes para manter a vida mais equilibrada, pois uma desarmonia em um desses aspectos pode prejudicar o outro, gerando a insatisfação.

No Brasil, a qualidade de vida no trabalho ainda é um tema relativamente novo, pois os primeiros estudos surgiram apenas no final da década de 1980. As pesquisas relacionadas com o assunto têm fomentando discussões que possibilitam sua propagação e, ao mesmo tempo, sugerindo ideias que contribuam para uma gestão voltada para os funcionários.

Alguns pesquisadores e seus colaboradores se destacam devido às várias contribuições nacionais à comunidade científica sobre o tema, tais como: Eda Conte Fernandes, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), considerada como a pioneira nos estudos sobre a QVT; Ana Cristina Limongi-França, na Universidade de São Paulo (USP); Lúcio Flávio R. de Moraes, da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG); Tarcizio Rego Quirino, na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA); e Zélia Miranda Kilimink, na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), dentre outros pesquisadores e grupos de estudos com grande valia, cuja atividade origina dissertações, artigos e pesquisas com metodologias diferenciadas e que envolvem profissionais de diversas áreas (MOURÃO et al., 2005).

A seguir, apresentam-se os principais estudos e pesquisas desenvolvidos no País entre os anos de 1995 e 2014.

Lima (1995) avaliou o nível de satisfação dos operários de empresas da construção civil de pequeno porte. A pesquisa estava relacionada com as melhorias implementadas pelas empresas em seus canteiros de obras e constatou-se que, nas empresas cujas melhorias foram efetivadas, houve um grau de satisfação maior em relação à QVT do que naquelas que não implementaram melhorias ou promoveram alguma intervenção.

Outro estudo relevante foi realizado por Moraes et al. (2003), abordando as implicações do gênero na qualidade de vida e estresse no trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. Os autores inferiram que as mulheres percebem melhor a QVT, pois demonstram maior satisfação com as características intrínsecas do trabalho; entretanto, elas

precisam de um maior esforço para atingir igual nível de reconhecimento profissional que o homem, tornando-as mais vulneráveis ao estresse.

De acordo com Adorno (2005), sintetizando-se a categoria interação indivíduo-organização, concluiu-se que, no geral, os docentes da rede pública em Belo Horizonte sentem-se moderadamente satisfeitos em seis das oito variáveis que compõem essa categoria. A insatisfação se manifesta, principalmente, no que tange às variáveis compensação justa e adequada e oportunidade de crescimento profissional.

No estudo de Drumond (2007), verificou-se que os aspectos relacionados à relevância da vida social no trabalho, integração social e o trabalho e espaço total de vida possuem uma percepção positiva por parte dos funcionários de uma empresa de artefatos de borracha. Em contrapartida, as condições de trabalho e a remuneração foram os itens que apresentaram um resultado mais negativo. Assim, as dimensões voltadas às necessidades sociais do indivíduo são avaliadas positivamente, enquanto que nas dimensões voltadas à realização do indivíduo como profissional foi encontrada uma avaliação negativa.

Utilizando o Modelo de Walton, Macedo e Matos (2007), constatou-se que os funcionários da Unicentro, atuantes no Campus Universitário de Irati, de modo geral, estão mais satisfeitos do que insatisfeitos em relação à QVT. Contudo, os altos percentuais de discordância com determinados indicadores demonstram que é necessário maior esforço da Instituição no sentido de melhorar as condições de QVT, referente à compatibilidade da remuneração entre os funcionários, às condições gerais de trabalho e ao tratamento justo e igualitário.

Mourão et al. (2005) avaliaram a QVT de servidores lotados na Pró-Reitoria de Pessoal de determinadas instituições de ensino superior públicas e sugeriram a realização de pesquisas em organizações que estejam realmente abertas à mudança, almejando diminuir o distanciamento entre o discurso e a prática, ressaltando, também, a importância do papel dos gestores ou profissionais de Recursos Humanos (RH) na implantação de um PQVT.

Schmidt (2009) menciona que tanto as primeiras pesquisas desenvolvidas sobre a QVT quanto as atuais se relacionam a fatores comportamentais, como a motivação e a insatisfação no trabalho na área de enfermagem. Isso ocorre principalmente com relação à política organizacional, à supervisão técnica, salário e condições de trabalho.

Baixos salários e falta de oportunidade de crescimento foram os principais motivos de insatisfação apresentados na pesquisa realizada por Garcia (2010) com funcionários públicos. Todavia, quase metade dos funcionários afirmou ter uma QVT razoável, enquanto os demais entrevistados demonstraram satisfação.

Guidelli e Bresciani (2010), ao questionarem os funcionários de uma indústria petroquímica do Grande ABC sobre o conceito de QVT que a organização utiliza para conduzir suas ações de bem-estar para o empregado, relatam que foram citadas unanimemente as questões relacionadas com a preservação da integridade física do trabalhador. Foi também bastante mencionada a atuação da empresa em relação à responsabilidade social para com a comunidade, principalmente no que diz respeito à preservação do meio ambiente, despertando um orgulho no trabalhador de pertencer a essa organização.

Amorim (2010) desenvolveu uma pesquisa que buscou conhecer os pressupostos da qualidade de vida para o servidor público, tomando por base o Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE). O objetivo de seu trabalho foi avaliar o nível de qualidade de vida percebido pelos servidores no exercício das atividades profissionais em relação aos principais aspectos que envolvem a QVT. Os servidores do MPPE demonstraram uma percepção positiva quanto ao nível de QVT existente na organização, nos principais aspectos relativos ao trabalho: condições e instrumentos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e natureza do trabalho realizado.

Por sua vez, Antunes e Oliva (2010) realizaram uma pesquisa com comissários de bordo, na qual constataram que os entrevistados foram otimistas em suas respostas, enfatizando o fator remuneração como o que mais influencia na QVT. As pessoas têm orgulho das empresas nas quais trabalham, pois se constatou estarem mais satisfeitas naquelas que estão em pleno crescimento. Também de acordo com o estudo, a gestão de pessoas nesse ramo de atividade está direcionada para um modelo mais moderno, valorizando-se a força de trabalho, o engajamento das equipes e a possibilidade de trabalho por longo prazo.

Um autor que tem contribuído consideravelmente acerca do assunto é Ferreira (2011), pois evidencia sua preocupação em subsidiar as ações de prevenção dos fatores que acometem o trabalhador no desempenho de suas atividades laborais (acidentes, doenças físicas e/ou psicológicas, assédio, relações de trabalho conflitantes) e ajudar teórica, metodológica e eticamente os trabalhadores com a promoção da QVT e, conseqüentemente, disseminar o bem-estar no trabalho associado à concepção de produtividade saudável.

Ainda de acordo com Ferreira (2011), a abordagem científica que sustenta a QVT contra-hegemônica é a Ergonomia da Atividade, a qual possui como principal pressuposto a ideia de que, para transformar o trabalho, é preciso antes conhecê-lo e compreendê-lo com rigor científico. Assim, esse autor trabalha com a teoria na qual, primeiramente, é necessário levantar informações junto aos trabalhadores para, com base nesses dados, partir para a elaboração de um PQVT.

A QVT do corpo docente do Centro de Ensino Superior Santa Cruz (CESAC), mantenedora da Faculdade Santa Cruz (FACRUZ) e do Instituto Superior de Educação (ISED) de Santa Cruz do Capibaribe, em Pernambuco, foi pesquisada por Vasconcelos et al. (2012) com base no modelo teórico de avaliação de QVT de Walton (1975), analisando os desejos e expectativas dos colaboradores da Instituição. O estudo observou que o nível de satisfação dos funcionários é alto, o que demonstra existência dos indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho da CESAC.

Oliveira et al. (2013) desenvolveram uma pesquisa sobre a QVT dos professores de ensino técnico federal, envolvendo os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação, objetivando analisar o grau de satisfação dos docentes dos Institutos Federais com a Qualidade de Vida diante dos impactos de sua expansão no Brasil.

Cabe ressaltar também o estudo realizado por Padilha et al. (2013) abordando a QVT dos docentes do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). O trabalho desses autores se propôs a identificar os atributos descritivos e valorativos de QVT, apresentando os aspectos conceituais previstos nos modelos teóricos, bem como analisar até que ponto os atributos apontados pelos professores de Ensino Público Superior estão contemplados, de modo conceitual, nos modelos teóricos de QVT descritos na literatura acadêmica.

Outro estudo desenvolvido nessa área é o de Cavedon (2014). Essa autora desenvolveu um trabalho abordando a forma como a QVT é afetada em decorrência das percepções olfativas e quais as implicações na saúde dos servidores que integram o Departamento de Criminalística vinculado ao Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul.

2.7 A Qualidade de Vida no Trabalho no Contexto Público

A literatura ensina que a QVT tem a sua origem na esfera privada, no ambiente empresarial, que se torna cada vez mais competitivo em face das mudanças ocorridas na economia mundial, na tecnologia e nas relações sociais, políticas e de trabalho. O capital intelectual passou a ser considerado como uma vantagem competitiva, levando os gestores a descobrir a importância das pessoas para o projeto de desenvolvimento das organizações. Nessa linha, Fernandes (1996) aponta que o homem é o principal elemento diferenciador e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio. Consequentemente, essa pressão

reflete na esfera pública e surgem tentativas de se transplantarem modelos de gestão privados para o setor público, que resultam desse alargamento da esfera privada sobre a pública com o qual se convive hodiernamente. Sendo o setor público um setor tipicamente de prestação de serviços, a preocupação com o seu pessoal é relevante para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Azevedo et al. (1999) mencionam que a administração pública, em sentido formal, consiste no conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

A gestão de pessoas incorporou a preocupação com a QVT, indo além dos aspectos físicos e ambientais do trabalho, mas também englobando a saúde e o bem-estar do trabalhador, dentro e fora do local de trabalho, procurando estabelecer um equilíbrio entre dois interesses frequentemente antagônicos: de um lado, o ambiente de trabalho e, de outro, o interesse da organização em obter melhores níveis de qualidade e produtividade, a fim de ampliar a participação no mercado e elevar a lucratividade (AMORIM, 2003).

Bezerra (2006) afirma que as empresas públicas também têm apresentado preocupação com a melhoria da QVT, pois a desmotivação no serviço público tem levado a uma prestação de serviço deficiente e, por isso, transformou-se em fator de preocupação por parte dos gestores.

Para Assunção (2012), o serviço público vem passando por uma reestruturação desde a década de 80 do século XX, ocasionando a diminuição da intervenção do estado e o aperfeiçoamento da noção de eficiência. É notória a mudança de uma administração pública burocrática para uma administração pública gerencial. Esse gerencialismo surge como novo modelo de gestão voltado para resultados e com as seguintes características: um planejamento e gestão da qualidade, identificando-se as atividades e os fluxos de trabalho dentro de uma estrutura organizacional complexa; uma avaliação de desempenho que introduza o conceito de eficiência e incorpore a importância do processo de avaliação de desempenho como forma de aperfeiçoar as tarefas; desagregação dos serviços, ou seja, uma divisão do trabalho a partir da formação de equipes multidisciplinares e multifuncionais. Assim, a política de qualidade de vida do servidor público federal começa a voltar-se para um foco em uma estrutura de trabalho reorganizada nos moldes do novo gerenciamento público.

De acordo com Amorim (2010), a aplicação da QVT na administração pública é capaz de preencher uma lacuna verificada, ao longo dos anos, no nível de tratamento oferecido ao

servidor público relativa à valorização do seu trabalho e preocupação com o seu bem-estar e o de sua família. O gestor público tem maior dificuldade em desenvolver seu processo de gestão e decisão, pois se encontra constantemente preso às amarras legais, como limites de investimentos estabelecidos no orçamento, licitação, estrutura de cargos e carreira dos servidores, dentre outros.

De um lado, a fidelização dos clientes e a competitividade dos negócios no setor privado e, de outro, o exercício da cidadania no setor público, estão permanentemente em risco e, conseqüentemente, causando inquietações em gestores e dirigentes, pois os mesmos precisam também compreender as causas mais profundas de indicadores relacionados com o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação dos usuários/clientes para uma prevenção dos efeitos negativos no cotidiano das organizações (FERREIRA. 2009).

Segundo Baumgarten (2006), esse contexto crítico e os desafios que são inerentes aos gestores no processo de reestruturação produtiva, em particular o redesenho do funcionamento das organizações e a implementação dos novos modelos de gestão, convidam os especialistas a repensar o clássico dilema entre bem-estar e produtividade. Com isso, o equilíbrio entre o bem-estar dos trabalhadores, a satisfação de usuários/clientes e a missão/objetivos organizacionais ganham importância, colocando em pauta a temática da QVT. A concepção e a implantação de PQVT, feitas de maneira participativa, vêm se afirmando como uma alternativa para compatibilizar bem-estar, eficiência e eficácia nas organizações.

Diante disso, Ferreira (2011) menciona que cada vez mais as instituições públicas estão adotando o enfoque de QVT de natureza preventiva e, portanto, de viés contra-hegemônico à concepção de QVT assistencial que se apoia, principalmente, no pressuposto do indivíduo como variável de ajuste e atividades compensatórias do tipo antiestresse.

Essa é a abordagem e modelo adotados para a realização deste estudo na Universidade Federal do Pampa.

Assim, neste capítulo, procurou-se a partir das definições e conceitos de diversas correntes teóricas, compreender os diversos enfoques ao longo dos anos em relação à QVT no trabalho. A pesquisa bibliográfica favoreceu a reflexão, no que diz respeito às transições ocorridas, principalmente nas últimas décadas, sobre a preocupação cada vez maior com o trabalhador e sua qualidade de vida no ambiente de trabalho. No próximo capítulo, apresentam-se os procedimentos metodológicos que permeiam a pesquisa com o detalhamento das etapas e dos métodos utilizados para a realização do estudo.

3 MÉTODO

A pesquisa científica envolve diversas etapas a serem vencidas na investigação de um fenômeno. Dessa forma, após a escolha do tema, é preciso planejar a investigação, desenvolver a metodologia, coletar e tabular os dados, analisar os resultados para, finalmente, partir para a elaboração das conclusões do estudo (PANTOJA, 2011).

De acordo com Lakatos e Marconi (2003), o método é o conjunto de atividades racionais e ordenadas, que apresenta informações de forma válidas e verdadeiras, as quais darão assistência e suporte para a obtenção dos resultados finais.

Assim, nesta etapa do trabalho são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar a resposta do problema de pesquisa e os objetivos propostos para este estudo, seção que está dividida em delineamento da pesquisa, estratégia de pesquisa, universo da pesquisa, técnicas de coleta e tratamento de dados.

3.1 Delineamento da pesquisa

Tendo em vista as características do presente estudo, o procedimento metodológico ampara-se em uma pesquisa descritiva, por meio de uma abordagem quali-quantitativa, envolvendo a utilização de questionário, entrevista e análise documental acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Pampa, além da busca de informações sobre o assunto por e-mail e/ou em *sites* de outras 4 Universidades Federais do Rio Grande do Sul.

Vergara (2010) expõe que uma pesquisa descritiva apresenta características de determinada população ou fenômeno, podendo estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, sem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para explicações.

Segundo Acevedo e Nohara (2007), a pesquisa qualitativa é recomendada quando se deseja conhecer os fatos que afetam o comportamento humano, não estando preocupada com amostras, mas com grupos de indivíduos específicos, buscando com exatidão e profundidade o que há de único nessas unidades pesquisadas. Por conseguinte, Zanella (2006) menciona que a pesquisa quantitativa se preocupa com a representação numérica, com a medição

objetiva e a quantificação dos resultados, tendo como objetivo estudar uma amostra representativa da população para mensurar qualidades, ou seja, generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma parcela da mesma.

3.2 Universo da pesquisa

Esta pesquisa tem como foco a Universidade Federal do Pampa, criada pelo governo federal para minimizar o processo de estagnação econômica na região onde está inserida, pois a educação viabiliza o desenvolvimento regional, buscando ser um agente da definitiva incorporação da região ao mapa do desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

A UNIPAMPA conta com 10 *Campi*, dispostos em diferentes cidades da Região da Campanha, e a Reitoria. Nesta IFES, são ofertados 63 cursos de graduação, entre bacharelados, licenciaturas e cursos superiores em tecnologia, além de cursos de pós-graduação, com 3.110 vagas disponibilizadas anualmente. A Universidade conta com um corpo de servidores composto por 780 docentes e 670 técnico-administrativos em educação, que proporcionam suporte para atender os discentes que podem realizar os cursos ofertados nos 10 *Campi* da UNIPAMPA: Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana.

Dentro do contexto desta pesquisa, cabe destacar que o órgão responsável pelo desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho nesta Universidade é a Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal (PROGESP).

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal coordena assuntos e ações inerentes à gestão de pessoas de forma globalizada, integrando-os aos relacionados com a assistência e benefícios aos servidores, o que propicia a racionalização das rotinas operacionais e a adequação das atividades. Também, contribui para as definições da política e das estratégias que envolvem a gestão de pessoal.

Os princípios balizadores atendem ao estabelecido no Projeto Institucional, buscando sempre a qualidade dos processos de trabalho e adequação permanente do quadro de pessoal, em suas dimensões humana e profissional, a partir das potencialidades dos servidores.

A PROGESP está organizada em duas coordenadorias: Coordenadoria de Administração de Pessoal e Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde.

A Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde é responsável pela promoção das políticas destinadas à saúde e bem-estar dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UNIPAMPA, realizando o ressarcimento dos planos de saúde, registros de licenças e concessões, elaboração, assessoramento e implantação das políticas de desenvolvimento e aperfeiçoamento de pessoal, além do atendimento psicossocial e sociofuncional aos servidores e respectivos dependentes (UNIPAMPA, 2014).

Por conseguinte, a Divisão de Acompanhamento Funcional é responsável pelo acompanhamento dos servidores da Instituição no que tange ao desenvolvimento profissional dos mesmos, buscando a harmonização desses em consonância com o desenvolvimento institucional. Para tanto, trabalha em conjunto com o Núcleo de Atenção ao Servidor (NAS) no que diz respeito à sua vida no ambiente de trabalho, visando ao melhor aproveitamento de suas competências e potencialidades, além de sua melhor integração e bem-estar, tendo sempre como objetivo a valorização e o desenvolvimento permanente do quadro de pessoal. E em conjunto com o Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal (NUDEPE) no referente à análise e concessões de progressão por capacitação e incentivos à qualificação.

A Divisão também é responsável pela análise de processos de solicitação de gratificação por encargo de curso e concurso.

Dentre as atribuições da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal estão:

- análise dos processos de progressão por capacitação, progressão por titulação e progressão por mérito;
- análise dos processos de incentivo à qualificação;
- elaboração, assessoramento e implantação das políticas de desenvolvimento de pessoal;
- elaboração e acompanhamento de editais de remoção a pedido;
- organização de concursos para servidores técnico-administrativos em educação;
- dimensionamento de pessoal;
- análise de processos de gratificação por encargo de curso ou concurso.

Segundos dados da UNIPAMPA (2014), a outra divisão subordinada a essa coordenadoria é a Divisão de Saúde à qual compete atender às demandas dos servidores na área da saúde, por meio de ações direcionadas a promover as políticas destinadas à saúde e bem-estar dos servidores federais. Em atenção aos direitos de assistência à saúde suplementar dos servidores, cabe a essa divisão conceder, por meio de ressarcimento dos planos de saúde, os valores disponibilizados pelo governo para esse benefício. É responsável também pela concessão e registro de licenças por motivo de saúde do próprio servidor, de pessoa da

família, gestante, adotante e paternidade, bem como as concessões por doação de sangue, casamento e falecimento de pessoa da família, de acordo com a legislação vigente.

A Divisão de Saúde vem empenhando esforços para implementar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e ações voltadas a propor medidas preventivas e corretivas de segurança no trabalho de seus servidores.

Dentre suas atribuições estão:

- registro de licença médica para tratamento da saúde;
- registro de licença à gestante, à adotante e paternidade;
- registro de licença por motivo de doença em pessoa da família;
- registro de acidente em serviço;
- encaminhamento à perícia médica;
- registro de concessões;
- analisar pedidos de ressarcimento de plano de saúde e concessão do benefício;

Assim, o estudo considerou para a pesquisa quantitativa, uma amostra de servidores da Instituição, calculada com base nos dados apresentados no Quadro 6.

Item	Unidade Lotação Exercício	Nº Docente Total	Nº TAE Total	Nº Total Geral
1	Campus Alegrete	78	42	120
2	Campus Bagé	139	54	193
3	Campus Caçapava do Sul	45	26	71
4	Campus Dom Pedrito	46	31	77
5	Campus Itaqui	66	38	104
6	Campus Jaguarão	65	22	87
7	Campus Santana do Livramento	53	23	76
8	Campus São Borja	64	25	89
9	Campus São Gabriel	56	43	99
10	Campus Uruguaiana	137	81	218
11	Reitoria	31	285	316
		780	670	1450

Quadro 6 – Número de docentes e técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA

Fonte: Adaptado a partir do Relatório SISREL emitido em 05/03/2014.

Considerando a existência de diversos métodos para a determinação da amostra, Martins (2011) demonstra uma alternativa, na qual serviu de base para o cálculo da amostra deste estudo:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Onde,

Z = nível de confiança = 95%

P = quantidade de acerto esperado = 50%

Q = quantidade de erro esperado = 50%

N = população total = 1450

e = nível de precisão = 5%

Tamanho da amostra (n) = 304

“P” e “Q” são complementares = 100%

“e” pode variar de 3% a 10%. Normalmente se usa 5%.

Para um nível de confiança de 95%, o valor de Z é de 1,96.

O valor de 0,25 é igual a multiplicação de P (proporção amostral de sucessos) por Q (proporção amostral de fracassos). Adotaram-se os valores de 0,5 e 0,5 (convencionalmente).

Número Total de Servidores = 1450

Número de Docentes Total = 780 - equivale a 54% do total de servidores

Número de Técnico-Administrativos em Educação Total = 670 - equivale a 46% do total de servidores

Amostra Mínima = 304 servidores para um coeficiente de confiança de 95% e com uma margem de erro de 5%.

Amostra mínima de docentes = 164

Amostra mínima de técnicos = 140

Ainda, pode-se ressaltar que de um universo de 99 IFES entre Universidades e Institutos Federais no País, foram selecionadas de forma intencional 4 Universidades Federais do Estado do Rio Grande do Sul para buscar informações, por meio e-mail e/ou em seus *sites*, à respeito das práticas de QVT adotadas. As Instituições pesquisadas foram: Fundação Universidade Federal do Rio Grande (FURG), Universidade Federal de Pelotas (UFPEL),

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Cabe mencionar que a pesquisa foi desenvolvida após a autorização da Reitora da Universidade Federal do Pampa, conforme Anexo A.

3.3 Técnicas de coleta e tratamento de dados

Gil (2008) explica que o sucesso de um sistema está intimamente ligado à escolha adequada do instrumento a ser utilizado e na dependência dos objetivos pretendidos. Essa fase consistiu no trabalho de reunir os dados para análise e avaliação nas diversas etapas da pesquisa. As técnicas de coleta de dados adotadas se relacionam à análise documental, entrevista semi-estruturada e questionário.

A análise documental, aliada às entrevistas e ao questionário, foi realizada de forma segmentada acerca dos procedimentos adotados pela UNIPAMPA relacionados com a QVT, além de um mapeamento do que é desenvolvido sobre o assunto em outras IFES no Estado do Rio Grande do Sul, no sentido de contribuir para o desenvolvimento do PQVT na UNIPAMPA.

Em relação à análise documental foram analisados alguns documentos, no sentido de buscar um aprofundamento sobre o assunto, destacando-se: o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade, a Resolução nº 65, de 31 de outubro de 2013 do Conselho Universitário, a Resolução nº 23, de 16 de dezembro de 2010, a Lei nº 7.596/87, o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, a Portaria MEC nº 475, de 26 de agosto de 1987, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a Lei nº 11.784/2008, de 22 de setembro de 2008, e as diretrizes fixadas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

Por conseguinte, Lakatos e Marconi (2003) mencionam que na entrevista semi-estruturada o pesquisador segue um protocolo previamente definido, no qual as perguntas são predeterminadas e com possíveis alterações no transcorrer de sua aplicação. Assim, com base em uma amostra não probabilística, selecionada de forma intencional, nove entrevistas foram realizadas individualmente e direcionadas aos servidores da PROGESP da UNIPAMPA, envolvidos com a implementação do PQVT, com quinze perguntas abertas, seguindo um roteiro, conforme Apêndice A.

Por sua vez, um questionário (Apêndice B) aplicado por meio de formulário eletrônico, direcionado a todos os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA, considerando uma amostra de 304 profissionais, com base nos indicadores de Ferreira (2011), para a Qualidade de Vida no Trabalho foi outra técnica utilizada para a coleta de dados. A ferramenta apresentou nove questões fechadas sobre o perfil dos participantes (sexo, faixa etária, nível de escolaridade, função, jornada de trabalho, unidade de lotação, tempo de serviço na UNIPAMPA, tempo total no serviço público, ocupante ou não de cargo de gestão na UNIPAMPA) e sessenta e duas questões relacionadas com a QVT. As primeiras cinquenta e seis questões sobre QVT são fechadas, utilizando-se uma escala psicométrica do tipo *Likert* de cinco pontos. O questionário ainda foi composto por outras quatro questões fechadas com uma escala ordinal de onze pontos e, por último, por duas questões abertas. As questões em que se fez o uso da escala do tipo *Likert* de cinco pontos tiveram as seguintes alternativas de respostas: discordo totalmente (1), discordo parcialmente (2), indiferente (3), concordo parcialmente (4) e concordo totalmente (5).

Os indicadores para a Qualidade de Vida no Trabalho estão relacionados com a organização do trabalho (expressam as condições físicas, materiais instrumentais e suporte técnico), relações socioprofissionais de trabalho (expressam as variáveis de tempo, controle, traços das tarefas, sobrecarga e prescrição que influenciam a atividade de trabalho), reconhecimento e crescimento profissional (reconhecimento no trabalho e crescimento profissional) e o elo trabalho-vida social (percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social).

Os dados coletados por meio do questionário aplicado aos servidores da Instituição foram analisados mediante a utilização do software *Statiscal Package for the Social Sciences*, o SPSS 18.0, para a organização, mensuração e cruzamento das variáveis identificadas. A análise de dados foi realizada em duas fases: a estatística descritiva e a estatística multivariada.

Assim, verifica-se uma síntese das técnicas de análise de dados da pesquisa quantitativa, conforme Quadro 7.

FASE DA ANÁLISE DE DADOS	TÉCNICAS ESTATÍSTICAS	FINALIDADE
ESTATÍSTICA DESCRITIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Frequência 	Traçar um panorama geral do perfil dos respondentes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Média • Desvio Padrão 	Entendimento acerca da percepção dos servidores em relação aos fatores relacionados com a QVT na UNIPAMPA.
INFERÊNCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Teste <i>t</i> (para dois grupos) • Análise de variância (para mais de dois grupos) 	Avaliar a diferença de média entre os grupos, se consideradas as variáveis de perfil dos respondentes.
ESTATÍSTICA MULTIVARIADA	<ul style="list-style-type: none"> • Análise Fatorial <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teste de esfericidade de Barlett e o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ➤ Método dos componentes principais ➤ Método dos autovalores superiores a um ➤ <i>Alpha de Cronbach</i> ➤ Método de rotação varimax normalizado 	Analisar a estrutura de inter-relações ou covariâncias existentes entre as variáveis, definindo os fatores, identificando os que influenciam na percepção dos servidores acerca da QVT na UNIPAMPA.
	<ul style="list-style-type: none"> • Regressão Linear <ul style="list-style-type: none"> ➤ R^2, ou o coeficiente de determinação múltiplo ➤ Teste Durbin Watson (DW) (autocorrelação) 	Verificar a influência de cada fator com a variável dependente, na busca da resposta ao problema de pesquisa: “Qual a percepção dos servidores da UNIPAMPA a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho?”

QUADRO 7 – SÍNTESE DAS TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS DA PESQUISA QUANTITATIVA
Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Segundo Freund (2006), a estatística descritiva se relaciona com um conjunto de métodos que visa resumir e descrever dados da amostra. Assim, a primeira etapa da análise de dados é a estatística descritiva das variáveis com a finalidade de caracterizar a amostra e descrever o comportamento dos servidores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA. Buscou-se traçar um panorama geral do perfil dos respondentes da pesquisa, mensurando-se a frequência. Objetivando um melhor entendimento acerca do comportamento, opiniões e atitudes dos indivíduos em relação aos fatores pesquisados, calcularam-se a média e o desvio-padrão.

Posteriormente, utilizaram-se a análise fatorial exploratória e a análise de regressão linear múltipla. Assim, a análise fatorial exploratória foi utilizada como técnica principal para definir as variáveis determinantes da QVT na UNIPAMPA. De acordo com Hair et al. (2009), a análise fatorial aborda a problemática de como analisar a estrutura de inter-relações ou covariâncias existentes entre as variáveis, definindo uma série de dimensões subjacentes comuns, ou seja, os fatores, podendo-se dizer que a análise fatorial é uma técnica desenvolvida para sintetizar as informações por meio da combinação das variáveis, reduzindo as mesmas e obtendo os fatores.

Foi utilizado o *Alpha de Cronbach* para avaliar a confiabilidade das 56 variáveis da amostra. Dessa forma, excluíram-se 12 variáveis que reduziam o peso da confiabilidade, chegando-se a um nível ótimo do *Alpha de Cronbach*. A confiabilidade indica o grau de consistência interna entre os múltiplos indicadores de um fator, reportando-se à extensão na qual um mesmo instrumento de medida reproduz resultados coerentes a partir de diversas mensurações (HAIR et al., 2009).

Buscando-se verificar se a análise fatorial é apropriada para um determinado número de dados, fez-se a aplicação de dois testes: o teste da esfericidade de Barlett e o teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Dessa maneira, estes testes foram utilizados para indicar o grau de suscetibilidade ou ajuste dos dados à análise fatorial, ou seja, a mensuração do nível de confiança quando do tratamento dos dados por esse método multivariado (HAIR et al., 2009).

Aplicou-se o teste de esfericidade de Barlett para avaliar se a correlação existente entre cada variável poderia ser aplicada pelas demais variáveis incluídas no questionário, garantindo-se que apenas alguns fatores pudessem representar grande parte da variabilidade dos dados. Já o teste de KMO apresentou valores normalizados entre 0 e 1, determinando a proporção de variância que as variáveis apresentaram em comum ou a proporção que são oriundas de fatores comuns. Nessa abordagem das comunalidades, todos os fatores com valores menores que 0,5 foram retirados, pois indicaram que a análise fatorial é insatisfatória.

Nesta pesquisa, utilizou-se o método dos componentes principais para a estimação das cargas fatoriais. É o mais recomendando quando o objetivo principal do pesquisador é determinar o número mínimo de fatores que correspondem pela variância máxima dos dados (MALHOTRA, 2011).

Há a possibilidade de encontrar tantos fatores quantas forem as variáveis pesquisadas. Entretanto, geralmente o pesquisador tenta reduzir as informações contidas nas variáveis originais em um número menor de fatores. Neste estudo, utilizou-se o método dos autovalores superiores a 1 (um) para a escolha da quantidade de fatores.

Tendo em vista que nem sempre os fatores escolhidos são de fácil interpretação, recorreu-se à técnica de rotação de eixos varimax normalizado.

Utilizou-se novamente o *Alpha de Cronbach*, desta vez para avaliar a confiabilidade dos fatores gerados por meio da análise fatorial, ocasião em que o *Alpha de Cronbach* apresentou um valor superior a 0,6.

Posteriormente, foram agrupadas as variáveis dos fatores em apenas uma variável chamada de Fator 01 (Espaço Físico) até o Fator 09 (Liberdade no Ambiente de Trabalho) e

realizada uma Análise de Regressão Linear com a variável dependente – Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA.

De acordo com Hair et al. (2009), a regressão linear é efetuada para analisar a relação entre uma única variável dependente, neste caso a satisfação com a QVT na UNIPAMPA, e demais variáveis independentes (fatores identificados na pesquisa). Assim, a regressão linear foi utilizada com a finalidade de responder ao problema de pesquisa: “Qual a percepção dos servidores da UNIPAMPA a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho?”.

Por último, foram aplicados os testes estatísticos de diferença de média (test *t*) e a Análise de Variância (ANOVA). Buscando-se verificar as diferenças de média entre dois grupos (homens e mulheres), utilizou-se o teste *t de Student*, para comparar a média de uma variável em um grupo em relação à mesma variável em outro grupo. Este teste foi aplicado também para o cruzamento entre as variáveis docentes *versus* técnico-administrativos em educação para saber se haveria diferença na percepção destas duas variáveis. Finalmente, o teste foi aplicado para analisar a possibilidade de diferença entre os grupos que ocupam ou não cargo de gestão, em relação à QVT na Instituição.

Para os demais testes desta pesquisa, utilizou-se a Análise de Variância (ANOVA), pois segundo Hair et al. (2009) este teste permite comparar, simultaneamente, a média de vários grupos utilizando variáveis contínuas.

Para todos os testes estatísticos, o nível de significância deveria ser menor que 0,05, sendo que isso significa que há uma diferença de percepção entre as variáveis selecionadas e conseqüentemente devem ser estudadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresenta primeiramente os dados da análise documental em relação ao que vem sendo desenvolvido em termos de QVT na Instituição, além de um mapeamento de ações realizadas em outras IFES no Estado do Rio Grande do Sul e que possam vir a contribuir com o PQVT da Universidade Federal do Pampa.

Em um segundo momento, são disponibilizados os resultados da análise qualitativa da pesquisa, ou seja, das entrevistas junto aos servidores técnico-administrativos em educação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal que estão envolvidos com o desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho na Universidade.

Por último, aborda-se a análise acerca dos resultados dos questionários aplicados junto aos docentes e técnico-administrativos em educação em relação à percepção destes com a QVT na UNIPAMPA.

4.1 QVT na UNIPAMPA e em outras IFES do Rio Grande do Sul

Nesta etapa do trabalho são apresentados os dados coletados, por meio de uma análise documental acerca do QVT na UNIPAMPA, e informações obtidas por e-mail e/ou sites de outras 4 IFES do Rio Grande do Sul sobre o assunto em questão.

4.1.1 QVT na UNIPAMPA

Analisando-se os documentos, como o PDI da Universidade e a Resolução nº 65, de 31 de outubro de 2013 do CONSUNI, buscou-se maior aprofundamento acerca do assunto Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA.

A Universidade Federal do Pampa, à medida que busca o atendimento da legislação vigente, preocupando-se com a rotatividade no quadro de seus servidores para outras IFES, bem como com a incidência de servidores acometidos de doenças físicas e psicológicas de ordem funcional e, diante da observância dos sentimentos de insatisfação e desmotivação

manifestados no ambiente de trabalho, aprovou o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho por meio da Resolução nº 65, de 31 de outubro de 2013, objetivando solucionar os problemas relacionados com a saúde, bem-estar físico, mental e social, além do desenvolvimento funcional de seus docentes e técnico-administrativos em educação.

O PQVT tem como objetivo geral garantir a promoção da qualidade de vida no ambiente, nas relações profissionais e nos processos de trabalho e como objetivos específicos:

- identificar, neutralizar e eliminar os riscos ocupacionais no ambiente institucional;
- orientar e assistir às questões referentes à saúde, ao bem-estar e ao desenvolvimento;
- criar condições para melhoria e preservação de um espaço institucional que valorize a autonomia funcional;
- promover o bem-estar biopsicossocial.

Esse programa foi aprovado em conformidade com a sua política de gestão de pessoal, considerando a Resolução nº 23, de 16 de dezembro de 2010, e a legislação específica, como a Lei nº 7.596/87, o Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, a Portaria MEC nº 475, de 26 de agosto de 1987, a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a Lei nº 11.784/2008, de 22 de setembro de 2008, e as diretrizes fixadas no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

A Resolução nº 23, de 16 de dezembro de 2010 aprovou, por intermédio de seu Conselho Universitário, o Plano de Desenvolvimento de Pessoal para os cargos integrantes da carreira do magistério público superior e para os ocupantes de cargos técnico-administrativos em educação, tem como objetivos específicos:

- proporcionar o desenvolvimento integral do servidor;
- envolver o servidor na construção e na implementação do Projeto Institucional;
- estimular a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- promover a educação permanente em consonância com as necessidades institucionais;
- adotar uma metodologia de avaliação de desempenho do servidor, com sentido pedagógico e gerencial;
- estimular a integração entre ambientes organizacionais e entre as diferentes áreas de conhecimento;
- conscientizar o servidor para que os valores e as práticas sociais da região sejam considerados no seu trabalho;
- adequar o quadro de pessoal às necessidades institucionais;
- implementar mecanismos de diagnóstico periódico do ambiente institucional;

- proporcionar um bom ambiente de trabalho ao servidor, criando condições internas para a promoção de sua saúde e do seu bem-estar.

As demais leis, decretos e portarias estão relacionados com os planos de carreira dos docentes e técnico-administrativos em educação.

A UNIPAMPA, por meio do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal, implantou e coordena ações de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação, visando ao desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, capacitando-o para a gestão pública e atividades de forma articulada com a função social da Instituição.

As demais atividades voltadas para a QVT desenvolvidas na Universidade acontecem por intermédio da Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde da PROGESP, tendo como atribuições o ressarcimento dos planos de saúde, registros de licenças e concessões, elaboração, assessoramento e implantação das políticas de desenvolvimento e aperfeiçoamento de pessoal, além do atendimento psicossocial e sociofuncional aos servidores e respectivos dependentes.

Diante disso, pode-se dizer que a Universidade Federal do Pampa, embora tenha criado o seu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, ainda o tem em sua fase inicial, com o desenvolvimento de ações pontuais, semelhantes às realizadas por algumas IFES do Estado, conforme descritas na sequência deste trabalho.

4.1.2 QVT na UFSM

A primeira Instituição consultada foi a UFSM, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP). Foi possível constatar que essa Universidade desenvolve diversas ações voltadas para a QVT de seus servidores. Essas atividades são realizadas pela Coordenadoria de Qualidade de Vida do Servidor (CQVS) e Perícia Oficial em Saúde (PEOF).

A CQVS tem como objetivo a implementação de programas de benefícios de atenção à saúde e bem-estar social e também de segurança no trabalho e saúde ocupacional para os servidores, valorizando-os, visando à busca de uma melhor qualidade de vida.

A perícia oficial em saúde tem como objetivo proporcionar aos servidores da Instituição um serviço qualificado, justo e humanizado voltado à política de atenção à saúde de seu quadro funcional.

Elencam-se, como principais ações desenvolvidas em termos de QVT, os seguintes serviços:

- Serviço de Psicologia: desenvolve as suas atividades para a integração funcional, por meio de atendimentos individualizados aos servidores, previamente agendados, que manifestam dificuldades de adaptação no âmbito laboral, e por atuações em grupos, no local de trabalho no qual algum tipo de conflito esteja ocorrendo. Desenvolve também atividades em conjunto com outras unidades da PROGEP, como a Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento e a Perícia Oficial em Saúde, visando ao crescimento, desenvolvimento e à qualificação das atividades laborais. Desenvolve e participa de projetos institucionais que promovam a QVT no trabalho;

- Serviço Social e Espaço Alternativo: realizam atendimentos individuais dos servidores encaminhados ou que procuram o serviço em assuntos relacionados à saúde, assistência social e demais problemas no trabalho, colaborando em campanhas preventivas e projetos de valorização e qualidade de vida. Elaboram, propõem e desenvolvem projetos que objetivem uma melhor qualidade de vida aos servidores. Atualmente, o Serviço Social coordena o Projeto Espaço Alternativo, direcionado aos servidores que permanecem no setor de trabalho no intervalo dos turnos, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do bem-estar físico, mental e social destes, por meio de atividades como oficinas, minicursos, atividades físicas, atividades grupais, exposições, mostras, formação de clubes, viagens de integração e debates. Atualmente, são desenvolvidas as seguintes Oficinas: Oficina de Yoga, Oficina de Dança de Salão, Oficina de Dança do Ventre, Oficina de Alongamento e Relaxamento, Oficina de Pilates, Oficina de Canto Coral, Oficina de Fotografia, Oficina de Jardinagem e Oficina de Nutrição;

- Serviço Odontológico: presta atendimento em clínica geral e periodontia a todos os servidores e aos dependentes legalmente cadastrados;

- Serviço Médico: atendimento em clínica geral, sendo este realizado nas dependências do Hospital Universitário (HUSM);

- Avaliações de Riscos Ambientais e emissão de Laudos Técnicos Periciais (Insalubridade e Periculosidade), elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), realizadas pelo Núcleo de Segurança no Trabalho/ CQVS, por meio do levantamento de riscos nos ambientes de trabalho (físicos, químicos biológicos, ergonômicos, mecânicos/acidentes), objetivando o reconhecimento e adequado controle e proteção da saúde dos servidores da Instituição, pela realização de cursos/treinamentos relativos à segurança no trabalho, como o uso de

equipamentos de proteção individual (EPI), prevenção de incêndios, sinalização e segurança e riscos ambientais;

- realização de exames periódicos de saúde, sob a coordenação da CQVS e execução do Núcleo de Segurança no Trabalho (avaliação clínica), por médicos que fazem o acompanhamento do estado de saúde dos servidores, a fim de detectar precocemente o surgimento de doenças relacionadas ao trabalho ou não, bem como promover a saúde – o exame médico periódico é uma ação preventiva, que busca preservar a saúde e a qualidade de vida do servidor, por meio dos exames clínicos e avaliações laboratoriais;

- controle e acompanhamento da Saúde Suplementar (Ressarcimento de Planos de Saúde e Convênio UFSM – GEAP) – Convênio UFSM x GEAP: firmado em 2008, possibilita aos servidores da Instituição as adesões aos planos de saúde oferecidos pela Fundação de Seguridade Social – GEAP, em que, para aqueles que possuem planos particulares, mediante solicitação, é concedido o benefício do Per Capita Saúde Suplementar (auxílio pecuniário);

- Programa “Transformar o Hoje” – Preparação para Aposentadoria: este programa foi elaborado por uma equipe multiprofissional da Unidade de Atenção à Saúde Ocupacional dos Servidores da UFSM/CQVS/PROGEP, conjuntamente com as associações representativas de docentes e técnico-administrativos em educação, com o objetivo geral de atualizar a cultura de aposentadoria, conforme contexto sócio-histórico contemporâneo, evidenciando o direito à cidadania dos servidores da UFSM.

O Programa “Transformar o Hoje” foi institucionalizado por meio da Resolução nº 006/2012, objetivando:

- preservar o desenvolvimento da representação social dos servidores;
- fomentar a cooperação para a discussão dos temas relacionados à aposentadoria, tais como cidadania, desenvolvimento humano, família, sociedade, trabalho, saúde, lazer, hobby;
- contribuir para que as pessoas construam o seu próprio projeto de vida em todas as etapas do seu desenvolvimento;
- manter os servidores atualizados frente às mudanças sociais e evoluções científicas e tecnológicas;
- orientar sobre as diversidades da vida funcional dos servidores ativos e aposentados;
- desenvolver ações integradas com as entidades representativas dos servidores.

São realizados, anualmente, três eventos relativos ao programa: o Seminário de Preparação para Aposentadoria, o Curso de Preparação para Aposentadoria e o Encontro de Aposentados (REVIVÊNCIA).

O Curso de Preparação para Aposentadoria, cujos objetivos geral e específicos coincidem com os do Programa “Transformar o Hoje”, está estruturado nos seguintes módulos: Aspectos psicológicos (Ciclo Vital e Identidade e Trabalho e troca de experiências com servidores aposentados); Aspectos sociais (Participação/Convivência Grupal e Atividade Física no Curso da Vida); Aspectos da saúde (Cuidados com a Saúde e Alimentação Saudável e Saúde e Prevenção); Aspectos Financeiros (Empreendedorismo e Planejamento Financeiro). Os módulos são desenvolvidos na forma de palestras, oficinas e dinâmicas de grupo.

A Universidade Federal de Santa Maria desenvolve também o Curso de Atenção à Saúde do Servidor, com o objetivo de promover a saúde do servidor por meio de capacitação e educação continuada na perspectiva do conceito ampliado de saúde e, mais especificamente:

- proporcionar informações sobre o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS);
- estimular a adesão aos exames periódicos;
- propiciar a aquisição de conhecimento com vistas à identificação dos riscos, incluindo a verificação dos ambientes, postos e processos de trabalho, assim como atribuições do cargo ou função;
- promover a prevenção de doenças associadas ou não ao trabalho;
- conscientização do autocuidado na realização das atividades laborais;
- integrar servidores dos diversos serviços/setores, possibilitando a troca de experiências;
- proporcionar capacitação e crescimento profissional aos servidores, bem como progressão dentro do plano de carreira;
- oferecer conhecimentos para que chefias e subordinados possam agir preventivamente com a finalidade de antever e superar situações que poderão evoluir para conflitos e/ou desconfortos no trabalho; lidar com situações de conflito e de desconfortos no trabalho, quando estas se manifestarem; monitorar e realizar levantamentos sobre as ocorrências de conflitos e desconfortos no trabalho, procurando identificar os nexos causais; coletar subsídios para contribuir com o aprimoramento das normativas que regem a gestão de pessoas em organizações públicas.

Este curso está estruturado em seis módulos, sendo eles: SIASS e Perícia em Saúde; Saúde do Trabalho e Segurança; Saúde e Qualidade de Vida; Gestão de Vida Pessoal; Saúde Mental; Gestão do Trabalho.

Outro serviço desenvolvido por esta Instituição e que está relacionado com a QVT de seus servidores é a Perícia Oficial em Saúde. A PEOF foi adequada nos últimos anos para proporcionar um atendimento qualificado, justo e humanizado.

A equipe conta com a colaboração dos médicos peritos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e médicos do Instituto Federal Farroupilha, proporcionando serviços médicos de várias especialidades como psiquiatria, cardiologia, neurologia, médico do trabalho, otorrinolaringologia, dermatologia e traumatologia.

Foi criada também a perícia móvel, ou seja, os servidores que se encontram incapacitados para se deslocarem até o serviço de perícia podem ser avaliados nas suas residências ou mesmo no âmbito hospitalar. O médico perito e a assistente social vão até o servidor para evitar o deslocamento do mesmo e o agravamento de sua patologia, proporcionando maior comodidade e qualidade ao serviço.

A PEOF conta com o apoio de equipes psicossociais junto ao serviço de perícia e no Hospital Universitário de Santa Maria para facilitar o acesso dos servidores a estes serviços e devido a questões peculiares dos ambientes laborais que devem ser sempre consideradas. Com isso, há o olhar de outros profissionais da área da saúde sobre o adoecimento do servidor, o que colabora para melhorar a qualidade do serviço e a justiça e humanização do ato pericial.

Para melhor informar os servidores de seus direitos legais em relação às licenças de saúde que podem ser usufruídas, foi elaborado o Manual do Serviço de Perícia Oficial em Saúde. Desta forma, os servidores têm a oportunidade de esclarecer suas dúvidas, o que gera maior humanização, tranquilidade e transparência no ato pericial. Ainda foram elaborados folders explicativos sobre as doenças mais prevalentes na Instituição, a fim de auxiliar e alertar para a necessidade da prevenção dessas patologias e promover a saúde.

Visando à transparência e à humanização do ato pericial, as situações odontológicas são avaliadas pelos peritos cirurgiões-dentistas que atuam também na Coordenadoria de Qualidade de Vida. Após a perícia, conforme a demanda, muitos servidores são encaminhados para atividades de promoção de saúde no espaço alternativo, para os acompanhamentos psicológico e social ou para o núcleo de saúde e segurança no trabalho, pois constitui uma visão do serviço de perícia.

4.1.3 QVT na UFRGS

Por sua vez, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul a Qualidade de Vida no Trabalho é tratada mais especificamente pelo Departamento de Atenção à Saúde (DAS), que faz parte da estrutura da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

O DAS tem, como função, atender às demandas dos servidores na área da saúde, por meio de ações de promoção, vigilância e prevenção de agravos à saúde destes, de acordo com o Plano de Gestão da Universidade e com a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal.

Este departamento, na área de qualidade de vida, atua em duas frentes:

- o Programa de Educação em Saúde (Programa de Qualidade de Vida - Viva Mais) – voltado à comunidade universitária, que inclui: pesquisa a cada cinco anos sobre os indicadores de saúde, conforme os dez maiores fatores de risco preconizados pela Organização Mundial da Saúde; ações relacionadas ao combate do fumo passivo, intitulado "Universidade livre da fumaça do tabaco"; e a publicação de um guia de saúde com os resultados da pesquisa e dicas para evitar as principais doenças relacionadas aos fatores de risco;

- o Programa de Promoção à Saúde e Segurança do Trabalho dos Servidores, que é um programa mais amplo, integrando uma série de ações relacionadas à promoção da saúde dos servidores.

Destacam-se as seguintes ações do Programa de Promoção à Saúde e Segurança do Trabalho dos Servidores: acompanhamento psicossocial às equipes de trabalho que apresentam questões relacionadas ao trinômio gestão-saúde-trabalho; capacitação de servidores para trabalhar em equipe; acompanhamento psicossocial a servidores que apresentam questões relacionadas à saúde-gestão-trabalho; capacitação em primeiros socorros; formação de membros de comissões internas de saúde e ambientes de trabalho.

De acordo com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRGS, há um entendimento que PQVT devem ser planejados conforme a real necessidade dos servidores nos seus ambientes de trabalho, ou seja, tratar de questões que causam mal-estar e bem-estar nesses locais.

Com base nas demandas trazidas para o Departamento de Atenção à Saúde, os servidores querem expressar, conversar, falar do seu trabalho e organizar formas e maneiras de atividades que lhe tragam mais satisfação.

4.1.4 QVT na UFPEL

Outra Instituição pesquisada, a Universidade Federal de Pelotas, trata de questões relacionadas com a qualidade de vida de seus servidores por meio da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

As atividades estão relacionadas com a realização de exames médicos periódicos, ações de concessão de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos em raio X e substâncias radioativas, assim como a investigação de causas de acidentes do trabalho e proposição de medidas de eliminação e/ou redução da exposição a riscos, a cargo do Núcleo de Segurança e Medicina do Trabalho e a realização de perícias médicas por outro núcleo responsável por esses procedimentos, o Núcleo de Perícia Médica.

Em relação aos exames médicos periódicos, os mesmos integram um conjunto de avaliações necessárias ao acompanhamento da saúde dos servidores e objetivam, prioritariamente, a preservação da saúde, a partir da avaliação médica e a detecção precoce dos agravos, relacionados ou não ao trabalho, por meio de exames clínicos, avaliações laboratoriais e de imagens, baseados nos fatores de riscos, aos quais os servidores poderão estar expostos no exercício das diversas atividades no serviço público federal.

4.1.5 QVT na FURG

Por último, a Universidade Federal do Rio Grande, por intermédio da Diretoria de Atenção à Saúde, vinculada à Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, tem os seguintes objetivos relacionados com a Qualidade de Vida no Trabalho:

- promover ações de educação em saúde junto à comunidade universitária da FURG, que visem ao bem-estar, à segurança e à qualidade de vida;
- promover ações assistenciais com a finalidade de manter e restabelecer a saúde individual, coletiva e social;
- oferecer condições para que os ambientes de trabalho sejam amplamente saudáveis e livres de agentes agressores e estressores;

- reconhecer, avaliar, controlar e adotar medidas que visem à supressão ou minimização do risco presente nos ambientes de trabalho;
- intervir nos determinantes do processo saúde e doença, minimizando o adoecimento precoce.

A Diretoria de Atenção à Saúde é constituída da seguinte forma:

- Direção;
- Coordenação de Promoção à Saúde (CPS);
- Coordenação de Segurança do Trabalho (CST).

A CPS está envolvida com atividades, como: assistência odontológica, assistência de enfermagem e pronto atendimento clínico.

As consultas odontológicas são prestadas aos servidores da FURG, ativos ou inativos, ou contratados temporariamente, nas modalidades de prevenção e educação para a saúde, restauração, periodontia, extrações, raios X odontológicos, registro do atendimento em odontograma e prescrição de terapêutica medicamentosa.

A assistência de enfermagem é prestada para toda a comunidade universitária da FURG, ou seja, técnico-administrativos em educação, docentes, discentes e prestadores de serviços terceirizados.

Por conseguinte, o pronto atendimento clínico é o atendimento em caráter de intervenção breve, intercorrência clínica que possa ocorrer durante a jornada de trabalho, que poderá ser avaliada e, se necessário, ser devidamente encaminhada para outros centros de atendimento. Esse serviço também é prestado para toda a comunidade acadêmica.

A FURG se preocupa com outras questões relacionadas com a qualidade de vida de seus servidores, que ficam a cargo da CST. Esta coordenação é responsável pelas seguintes atividades:

- elaborar e implementar projetos que visem à segurança do trabalho;
- elaborar e acompanhar as ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho;
- analisar, investigar e registrar os acidentes de trabalho;
- especificar Equipamentos de Proteção Individual e/ou Coletiva; EPI's / EPC's;
- ministrar treinamentos de segurança do trabalho;
- atuar em conjunto com outras equipes da Instituição em atividades relacionadas à segurança do trabalho;
- avaliar o ambiente e as condições de trabalho da Instituição;
- avaliar os processos de concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade e raios X a que o servidor estiver exposto, conforme a legislação vigente;

- elaborar pareceres especializados na área de segurança do trabalho.

Diante das informações coletadas nessas quatro Instituições Federais de Ensino Superior do Rio Grande do Sul, constatou-se que a maioria das ações que possuem alguma ligação com a QVT de seus servidores, relaciona-se com a prestação de serviços de assistência médica, odontológica, psicológica, perícias médicas e segurança no trabalho, com exceção de alguns projetos desenvolvidos, por exemplo, pela UFSM.

Identificou-se, assim, que nessas Universidades existe um foco em uma QVT assistencialista, ou seja, na qual o indivíduo é variável de ajuste organizacional, possibilitando-se aumentar a sua resiliência para enfrentar as fontes de fadiga e do estresse no trabalho, ao invés de um foco na QVT preventiva, na qual as tarefas e o contexto de trabalho e seus componentes, como as condições, organização e relações socioprofissionais, devem ser adaptados aos seus servidores, foco esse que é abordado nesta pesquisa.

4.2 Análise dos dados da pesquisa qualitativa

Nesta seção, são apresentados e analisados os resultados obtidos acerca da percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa em relação à QVT, que atuam direta ou indiretamente no desenvolvimento do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Instituição. As informações foram obtidas por meio de nove entrevistas com um roteiro previamente definido.

A pesquisa envolvendo esses servidores teve como base um questionário com quinze questões abertas, por meio do qual os mesmos puderam expressar a sua percepção, experiência e conhecimentos sobre o assunto.

Diante disso, apresenta-se uma síntese dos principais resultados da pesquisa qualitativa, conforme Quadro 8:

Formação dos entrevistados	
88,89% com curso superior	11,11% com curso técnico
Cargo/Função dos entrevistados	
Equipe multidisciplinar (administradores, médica, psicóloga, assistente social)	

Tempo de trabalho com o tema QVT		
66,67% com menos de 3 anos		33,33% acima de 3 anos
O que é QVT para os servidores?		
22,22% - redução de carga horária	55,56% - ambiente de trabalho satisfatório e saudável	22,22% - outros aspectos
A Instituição se preocupa com a QVT dos servidores?		
100% dos entrevistados responderam sim, ainda que de maneira insuficiente		
A Instituição adota algum tipo de prevenção ao estresse dos servidores?		
100% dos entrevistados responderam não		
A Instituição investe em atividades que proporcionem o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo?		
77,78% responderam sim, por meio de cursos		22,22% responderam não
Como você percebe a relação entre chefias e subordinados?		
33,33% boa ou regular	44,45% é relativa, dependendo do setor	22,22% ruim (falta de diálogo)
Os servidores têm espaço para manifestar suas opiniões e sugestões?		
66,67% sim (redes sociais, ouvidoria e em reuniões)	22,22% é relativa, dependendo do setor	11,11% não
A Instituição costuma se preocupar com a QVT fora do seu local de trabalho?		
100% dos entrevistados responderam não		
Qual a importância da Instituição implementar um PQVT? O que irá melhorar para os servidores?		
Melhorias em termos de satisfação, motivação, melhores condições de trabalho, reconhecimento, saúde, relacionamento e a possibilidade de prática de ações preventivas e não apenas assistencialistas		
A Instituição deveria ter um PQVT para docentes e outro para técnico-administrativos? Por quê?		
66,67 % dos entrevistados responderam não		33,33% responderam sim, em função das particularidades de cada carreira

Quadro 8 – Síntese dos principais resultados da pesquisa qualitativa

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Foi possível constatar que a Coordenadoria responsável pelo desenvolvimento do PQVT na Instituição conta com uma equipe diversificada, com profissionais nas áreas de administração, psicologia, assistência social, medicina do trabalho e segurança do trabalho.

Outro fator apurado é que a maioria dos entrevistados (66,67%) possui menos de três anos de experiência em trabalhar com o assunto abordado. Apenas um entrevistado atua há, aproximadamente, quatro anos. Outro servidor, por volta de cinco anos, e por último, um servidor que trabalha há cerca de 10 anos com QVT. Isso demonstra que a maioria da equipe ainda possui pouca experiência na área.

A análise das entrevistas aponta também que 22% dos servidores entrevistados acreditam que a QVT está relacionada com uma carga horária reduzida de trabalho, possibilitando, assim, mais tempo disponível para a prática de outras atividades. Para outros 55,56% dos entrevistados, a QVT está diretamente relacionada com a satisfação no ambiente

de trabalho. Entretanto, uma parcela de servidores entende que a QVT é um tema mais amplo e complexo, envolvendo outros fatores, como o reconhecimento, uma remuneração adequada, um bom clima organizacional, a inexistência de conflitos, um bom relacionamento com os colegas e chefias, uma comunicação eficaz, espaço físico, ferramentas e demais condições de trabalho adequadas, além de segurança, saúde e humanização nas relações de trabalho.

A equipe da Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde, ao ser questionada acerca da preocupação da Instituição com a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores e de que forma isso ocorre, afirmou que a UNIPAMPA se preocupa com seu quadro funcional, desenvolvendo melhorias com equipamentos e espaço físico, além de atividades desenvolvidas por essa equipe de profissionais, ainda que insuficientes, devido aos poucos recursos financeiros disponibilizados. A existência de algum tipo de controle ao estresse dos servidores também foi objeto de abordagem, no qual os entrevistados foram unânimes em afirmar que nada existe em desenvolvimento na Universidade nesse sentido. Ocorrem apenas atendimentos e acompanhamentos psicossociais por solicitação do servidor, geralmente quando o quadro de estresse já se instaurou.

Os entrevistados foram induzidos a explicitar suas opiniões sobre o desenvolvimento de atividades institucionais que proporcionem o crescimento pessoal e profissional. Aproximadamente 78% dos entrevistados mencionaram que são desenvolvidas apenas atividades de capacitação para os servidores pelo NUDEPE, abrangendo diversas áreas, proporcionando conhecimento para o exercício profissional e motivação para os seus participantes. Porém, percebe-se a necessidade de ampliação do número de vagas disponibilizadas, pois a procura é maior que a oferta, não havendo, no momento, nenhum programa que vise ao crescimento pessoal de seus servidores.

No que diz respeito ao relacionamento entre chefias e subordinados, aproximadamente 33% dos respondentes disseram que essa relação é boa ou regular; outros 44% afirmaram que esse fator varia de acordo com cada setor ou área da Instituição, pois há ambientes de trabalho nos quais inexistem relatos de problemas com chefias e, em outros, isso ocorre com certa frequência. Ainda, dois servidores colocaram a falta de diálogo como um dos problemas de relacionamento entre os subordinados e suas chefias e que as decisões chegam prontas, sem oportunidades de construção coletiva nos processos de gestão.

O espaço para opiniões e sugestões concedido aos servidores também foi abordado durante as entrevistas, onde 55,5% dos entrevistados mencionaram que a Universidade possui canais para opiniões e sugestões, como redes sociais, serviço de Ouvidoria ou durante reuniões. Por sua vez, aproximadamente 22% disseram que esse espaço depende do setor.

Outro entrevistado coloca que há espaço, mas o retorno deverá ser mais bem trabalhado. E um respondente disse que é pouco o espaço permitido para expressarem suas opiniões, críticas, elogios e sugestões.

Por conseguinte, os entrevistados foram questionados sobre a preocupação da UNIPAMPA com a qualidade de vida do servidor fora do seu local de trabalho. Toda a equipe entrevistada afirmou que não tem conhecimento de ações ou projetos que venham a contemplá-la.

Outro ponto abordado diz respeito à importância da Instituição em implementar o PQVT e o que trará de melhorias a seus servidores. Nessa questão, dois servidores acreditam que isso poderá torná-los mais satisfeitos, dotando-os de um maior rendimento no exercício de suas atividades. Outro entrevistado colocou que, como não pode haver mudanças em termos financeiros (remuneração), poderão ser melhoradas, ao menos, as relações de trabalho e saúde, como, por exemplo, a realização de exames periódicos.

O reconhecimento, a satisfação com o trabalho e a motivação, aliados às melhorias no ambiente de trabalho, foram fatores apontados por outros quatro entrevistados, que também os colocam entre os benefícios almejados não apenas para os servidores, mas para a Instituição como um todo.

Outro entrevistado acredita que um PQVT com enfoque na promoção da saúde trará enormes benefícios aos servidores, entre eles o sentimento de pertencer à Instituição, reconhecimento, saúde, melhor aproveitamento do tempo e dos espaços, melhor convívio, fluxo de ideias e processos de comunicação e integração.

Por último, outro servidor respondeu que, em função de os servidores passarem grande parcela do seu tempo no trabalho, identificam-se suas características e as causas de satisfação ou adoecimento. Mesmo que a QVT esteja relacionada a “motivar para produzir mais”, ela poderá tornar-se um importante instrumento para a satisfação e bem-estar do trabalhador, na vida individual ou coletiva. Porém, muitas vezes, as ações voltadas para a QVT vêm transvertidas de “ofurô corporativo”, com atividades paliativas/recreativas, que pouco influenciam na QVT ou na causa das insatisfações.

A última parte das entrevistas abordou a percepção dos servidores em relação à necessidade ou não de um PQVT para docentes e outro para técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA. Cerca de um terço dos entrevistados mencionou que, por se tratarem de carreiras distintas, deveriam seguir programas diferentes, direcionados para públicos-alvo distintos. Entretanto, a maioria expressou que não deve haver um PQVT específico para cada categoria, pois já existe uma grande divisão entre ambas e é preciso

minimizá-las. Assim, a promoção da QVT deve acontecer por meio de uma política institucional, respeitando-se as peculiaridades locais, com o envolvimento de todos, inclusive alunos e comunidades, ainda que indiretamente.

Por intermédio das entrevistas com os servidores da Coordenadoria de Acompanhamento Funcional e Saúde, responsáveis direta ou indiretamente pelo desenvolvimento do PQVT nesta Universidade, aliadas às pesquisas quantitativa e documental, foi possível tecer algumas considerações acerca do assunto, como contribuição à sua implementação.

Primeiramente, constatou-se que a equipe é diversificada, com profissionais de diversas áreas, os quais, por meio de seus conhecimentos técnicos, poderão oferecer excelentes contribuições ao programa. Porém, como relatado, em número insuficiente para o atendimento das demandas institucionais, percebendo-se que a maioria desses profissionais trabalha há pouco tempo com o tema, sugerindo-se uma capacitação específica como possível contribuição para o desenvolvimento de suas atividades.

Embora dois servidores acreditem que a QVT se relaciona com a carga horária de trabalho, permitindo o desenvolvimento de outras atividades fora da Instituição e, conseqüentemente, contribuindo com a sua qualidade de vida, a maioria dos entrevistados entende que a QVT é algo mais amplo e complexo.

Quando questionados sobre a preocupação da Instituição com a QVT dos seus servidores, os entrevistados concordaram que a UNIPAMPA se preocupa com esse ponto, pois a própria coordenadoria trata dessas questões, além de promover melhorias com a aquisição de novos equipamentos e condições de trabalho mais dignas. Por outro lado, alguns acreditam que os investimentos ainda são insuficientes.

No momento em que outros assuntos foram abordados, como a adoção de algum tipo de controle ao estresse dos servidores, investimentos em atividades que proporcionem o desenvolvimento pessoal e profissional e a preocupação e existência de programa para a qualidade de vida fora do local de trabalho, perceberam-se apenas ações de capacitação para os servidores, no intuito de contribuir com o desenvolvimento profissional na Instituição, demonstrando que há muito a ser investido pela Universidade.

Por sua vez, a percepção dos servidores dessa coordenadoria sobre o relacionamento entre chefias e subordinados, assim como os espaços destinados para opiniões e sugestões, evidenciou uma grande diferença entre os órgãos e setores da Universidade, pois em determinados locais não existem relatos de problemas de relacionamento chefia-subordinado, ao passo que, em outros setores, isso ocorre frequentemente. Foi relatado também que em

determinadas áreas há diversos canais para os servidores expressarem suas opiniões, em contrapartida, essa comunicação é inexistente em outras.

Já a questão acerca de um PQVT para docentes e outro para técnico-administrativos em educação deixou claro que não deve haver uma diferenciação de programas para essas categorias, apenas quando se tratar de algo muito específico como, por exemplo, capacitações para o desenvolvimento de suas atividades.

Por último, constatou-se que todos os entrevistados acreditam que a implementação do PQVT trará melhorias para o indivíduo e para a Instituição como um todo, porém deverão ser consideradas as reais necessidades de seus servidores, e não apenas atividades assistencialistas.

4.3 Análise dos dados da pesquisa quantitativa

Esta etapa do trabalho é composta por cinco partes. Primeiramente, são demonstradas as estatísticas descritivas referentes ao perfil da amostra analisada. Na segunda parte, são apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis relacionadas com a percepção da QVT pelos servidores da UNIPAMPA. Em um terceiro momento, é abordada a análise fatorial exploratória para a obtenção dos fatores de QVT. Na quarta parte desta pesquisa, é analisada a influência das variáveis de perfil dos respondentes em relação a cada fator. E, por último, é tratada a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA, por meio de uma análise de regressão linear múltipla.

4.3.1 Perfil da Amostra

O estudo foi realizado com uma amostra de 474 respondentes entre docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Pampa. O perfil dos indivíduos pode ser verificado na Tabela 1, conforme as variáveis: sexo, faixa etária, nível de escolaridade, função, jornada de trabalho, unidade de lotação, tempo de serviço na UNIPAMPA, tempo total no serviço público e cargo de gestão na UNIPAMPA.

Tabela 1 – Perfil dos respondentes (segundo as variáveis: sexo, faixa etária, nível de escolaridade, função, jornada de trabalho, unidade de lotação, tempo de serviço na UNIPAMPA, tempo total no serviço público e cargo de gestão)

(continua)

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Sexo	Masculino	241	50,80
	Feminino	233	49,20
Faixa Etária	18 a 30 anos	123	25,90
	31 a 40 anos	213	44,90
	41 a 50 anos	97	20,50
	Acima de 50 anos	41	8,60
Nível de Escolaridade	Médio	21	4,40
	Graduação	81	17,10
	Especialização	147	31,00
	Mestrado	89	18,80
	Doutorado	136	28,70
Função	Professor Associado	8	1,70
	Professor Adjunto	115	24,30
	Professor Assistente	49	10,30
	Professor Auxiliar	4	0,80
	Professor Substituto	8	1,70
	TAE ensino médio (D)	132	27,80
	TAE ensino superior (E)	158	33,30
Jornada de Trabalho	30 horas	5	1,10
	40 horas	286	60,30
	40 horas – DE	183	38,60
Unidade de Lotação	Campus Alegrete	39	8,20
	Campus Bagé	62	13,10
	Campus Caçapava do Sul	27	5,70
	Campus Dom Pedrito	25	5,30
	Campus Itaquí	30	6,30
	Campus Jaguarão	22	4,60
	Campus Santana do Livramento	29	6,10
	Campus São Borja	30	6,30
	Campus São Gabriel	37	7,80
	Campus Uruguaiana	57	12,00
	Reitoria	116	24,50
Tempo de serviço na UNIPAMPA	Até 6 meses	78	16,50
	Até 1 ano	38	8,00
	Até 3 anos	92	19,40
	Até 5 anos	165	34,80
	Acima de 5 anos	101	21,30

(conclusão)

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Tempo total no serviço público	Até 6 meses	44	9,30
	Até 1 ano	23	4,90
	Até 3 anos	71	15,00
	Até 5 anos	130	27,40
	Acima de 5 anos	206	43,50
Ocupa cargo de gestão na UNIPAMPA	Sim	104	21,90
	Não	370	78,10

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 1, verifica-se a ocorrência de um equilíbrio entre os servidores do sexo masculino e feminino, com uma leve predominância do sexo masculino (50,80%), situando-se a maioria entre 31 a 40 anos de idade (44,90%), demonstrando que essa faixa etária apresentou o maior índice de respondentes às questões relacionadas com a QVT na Universidade.

Os níveis de escolaridade mais relevantes foram de servidores com especialização (31%) e doutorado (28,70%), confirmando a correlação com a variável função, pois a maioria dos respondentes foi de técnico-administrativos em educação ensino superior (33,30%), seguido de TAE ensino médio (27,80%) e professor adjunto (24,30%). Analisando-se as variáveis escolaridade e função, percebeu-se que os números são muito próximos em termos de nível de escolaridade com especialização e a função TAE ensino superior, assim como doutorado com a função professor adjunto. Isso demonstra que a Universidade possui um quadro funcional qualificado e que os servidores buscam melhorar a sua qualificação, como no caso dos TAE ensino superior, no qual a exigência para o cargo/função é o curso superior, embora uma parcela considerável possua especialização e outra o mestrado.

Conclui-se, ainda, com base no Quadro 6, que a UNIPAMPA possui um número de docentes superior ao de técnico-administrativos em educação. Porém, os TAE mostraram-se mais participativos na pesquisa.

No que diz respeito à jornada de trabalho, a maioria dos respondentes cumpre 40 horas semanais (60,30%), seguida de 40 horas semanais com dedicação exclusiva (38,60%), confirmando-se os números apresentados pela variável função, na qual o maior número dos respondentes é TAE (ensinos superior e médio), cuja carga horária semanal padrão é de 40 horas. Por sua vez, os docentes com uma jornada de 40 horas por semana em regime de dedicação exclusiva.

Em relação à variável unidade de lotação, todas apresentaram respondentes ao questionário, com maior percentual da Reitoria (24,50%), seguida do Campus Bagé (13,10%) e Campus Uruguaiana (12%), confirmando-se a proporcionalidade entre o interesse pelas questões relacionadas à QVT com o número de servidores totalizados nas três maiores unidades da UNIPAMPA, apresentado no Quadro 6.

Por sua vez, analisando-se a variável tempo de serviço na UNIPAMPA, mais da metade dos respondentes está há mais tempo na Instituição, destacando-se as alternativas Até 5 anos (34,80%) e Acima de 5 anos (21,30%), mostrando que os servidores mais antigos da Universidade têm maior interesse pelo assunto.

Seguindo essa tendência, os percentuais mais elevados da variável tempo total no serviço público também foram as alternativas Acima de 5 anos (43,50%) e Até 5 anos (27,40%).

Por último, a variável ocupa cargo de gestão na UNIPAMPA demonstrou que a maioria dos respondentes pesquisados não ocupa cargo de chefia (78,10%).

4.3.2 Estatística descritiva das variáveis relacionadas com a percepção da QVT pelos servidores da UNIPAMPA

Após a análise do perfil dos respondentes, a pesquisa apresentou os resultados das variáveis que podem influenciar na percepção da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores da UNIPAMPA.

A primeira escala utilizada no instrumento de coleta de dados foi do tipo *likert*, formada por cinco pontos (discordo totalmente = 1, discordo parcialmente = 2, indiferente = 3, concordo parcialmente = 4 e concordo totalmente = 5), composta por cinquenta e seis questões.

As questões da escala e a estatística descritiva (média e desvio-padrão) são apresentadas na Tabela 2 e o percentual válido na Tabela 3.

Tabela 2 – Estatística descritiva da escala das variáveis que podem influenciar na percepção da QVT dos servidores da UNIPAMPA

(continua)

Variável	Média	Desvio Padrão
01. A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	3,5	1,178
02. A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	3,65	1,134
03. A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa.	2,76	1,28
04. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	3,93	1,234
05. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	3,21	1,185
06. As normas para realização das tarefas são rígidas.	2,79	1,203
07. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	2,76	1,428
08. É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	3,47	1,171
09. É comum o conflito no ambiente de trabalho.	3,12	1,286
10. É fácil o acesso à chefia imediata.	4,44	0,947
11. Existe fiscalização do desempenho.	2,97	1,247
12. Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	2,39	1,344
13. Na UNIPAMPA, há falta de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,6	1,315
14. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	2,4	1,381
15. Gosto da instituição onde trabalho.	4,34	0,958
16. Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.	3,68	1,116
17. Há confiança entre os colegas.	3,44	1,18
18. Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira.	3,21	1,371
19. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	3,85	1,086
20. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	4,08	1,125
21. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	4,15	1,006
22. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	4,2	0,858
23. Na UNIPAMPA, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	3,83	1,18
24. Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	3,72	1,138
25. Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	2,91	1,366
26. Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	3,34	1,203
27. Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	3,83	1,135
28. Na UNIPAMPA, existe forte cobrança por resultados.	2,66	1,179
29. Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	3,18	1,21
30. Na UNIPAMPA, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	3,18	1,176
31. Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia.	3,23	1,277
32. Na UNIPAMPA, tenho livre acesso às chefias superiores.	3,67	1,273
33. A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional.	3,38	1,287
34. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	3,37	1,251
35. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real, na UNIPAMPA.	3,33	1,295
36. O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	2,98	1,471
37. O local de trabalho é confortável.	3,27	1,396
38. A temperatura ambiente é confortável.	3,39	1,541

(conclusão)

Variável	Média	Desvio Padrão
39. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	3,91	1,339
40. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	3,42	1,397
41. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	2,11	1,331
42. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	2,39	1,275
43. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,56	1,246
44. O material de consumo é suficiente.	3,57	1,325
45. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva, na UNIPAMPA.	2,73	1,204
46. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva, na UNIPAMPA.	2,71	1,17
47. O ritmo de trabalho é excessivo.	2,65	1,332
48. O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz.	3,6	1,274
49. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	4,4	0,88
50. Posso realizar meu trabalho sem pressão.	3,76	1,142
51. Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	3,39	1,324
52. Sinto que o meu trabalho na UNIPAMPA me faz bem.	3,87	1,118
53. Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.	3,07	1,248
54. Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo.	2,55	1,384
55. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	3,82	1,136
56. Tenho liberdade na execução das tarefas.	3,94	1,05

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 3 – Percentual válido da escala das variáveis que podem influenciar na percepção da QVT dos servidores da UNIPAMPA

(continua)

Variável	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
01. A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	7,2	19,4	5,1	52,5	15,8
02. A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	5,1	18,5	2,1	55,3	19,0
03. A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa.	20,0	31,0	7,8	35,5	5,7
04A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	7,8	7,4	10,7	32,1	42,0
05. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	9,7	20,7	20,9	36,7	12,0
06. As normas para realização das tarefas são rígidas.	15,6	31,9	16,4	30,0	6,1
07. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	24,3	28,3	9,9	22,1	15,4

(continuação)

Variável	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
08. É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	7,6	15,8	15,6	43,7	17,3
09. É comum o conflito no ambiente de trabalho.	12,0	28,5	8,2	38,4	12,9
10. É fácil o acesso à chefia imediata.	2,3	5,3	2,7	25,8	63,9
11. Existe fiscalização do desempenho.	14,8	25,7	16,2	34,2	9,1
12. Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	36,1	25,5	8,0	24,5	5,9
13. Na UNIPAMPA, há falta de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	26,6	27,0	13,5	25,5	7,4
14. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	38,2	20,1	13,7	19,6	8,4
15. Gosto da instituição onde trabalho.	2,1	5,9	4,2	31,5	56,3
16. Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.	5,3	13,7	10,8	48,5	21,7
17. Há confiança entre os colegas.	6,9	20,9	9,1	47,7	15,4
18. Há incentivos, na UNIPAMPA para o crescimento na carreira.	16,2	19,6	7,8	39,3	17,1
19. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	2,9	14,8	5,3	48,1	28,9
20. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	4,6	7,6	8,9	32,9	46
21. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	2,5	6,5	9,6	36,7	44,7
22. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	0,6	7,4	2,7	49,8	39,5
23. Na UNIPAMPA, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho.	5,9	12,8	5,3	44,1	31,9
24. Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	6,3	11,6	9,9	48,3	23,9
25. Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	20,0	27,2	5,3	36,7	10,8
26. Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	8,0	21,5	14,6	40,5	15,4
27. Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	4,4	14,1	5,3	46,4	29,8
28. Na UNIPAMPA, existe forte cobrança por resultados.	17,9	33,6	17,5	26,4	4,6
29. Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	10,8	21,3	18,8	37,1	12,0

(continuação)

Variável	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
30. Na UNIPAMPA, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.	10,3	21,1	18,4	40,7	9,5
31. Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia.	12,7	16,2	24,3	28,7	18,1
32. Na UNIPAMPA, tenho livre acesso às chefias superiores.	6,9	17,1	9,9	34,2	31,9
33. A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional.	9,5	21,9	10,3	37,8	20,5
34. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	8,6	20,9	14,8	36,1	19,6
35. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA.	11,8	17,9	14,6	36,5	19,2
36. O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	22,8	23,4	3,8	32,9	17,1
37. O local de trabalho é confortável.	13,3	25,7	3,4	35,9	21,7
38. A temperatura ambiente é confortável.	18,1	18,8	2,5	27,2	33,4
39. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	7,6	15,4	2,3	27,4	47,3
40. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	12,9	20,7	4,0	36,5	25,9
41. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	50,4	16,2	10,8	17,3	5,3
42. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	31,9	30,6	8,2	25,3	4,0
43. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	5,5	24,0	4,0	41,8	24,7
44. O material de consumo é suficiente.	7,8	22,6	3,8	36,5	29,3
45. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	17,7	30,4	19,4	26,4	6,1
46. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	17,1	31,5	19,4	27,6	4,4
47. O ritmo de trabalho é excessivo.	22,8	32,5	12,2	21,5	11,0
48. O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz.	9,5	15,2	6,5	43,5	25,3
49. O trabalho que faço é útil para a sociedade.	1,5	3,2	8,2	27,8	59,3
50. Posso realizar meu trabalho sem pressão.	4,8	15,2	5,3	48,5	26,2

(conclusão)

Variável	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
51. Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	11,2	21,7	4,0	42,8	20,3
52. Sinto que o meu trabalho na UNIPAMPA me faz bem.	4,6	11,2	8,2	44,3	31,7
53. Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.	12,6	24,5	18,8	31,9	12,2
54. Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo.	32,1	21,5	16,9	18,8	10,7
55. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	5,5	10,3	10,8	43,0	30,4
56. Tenho liberdade na execução das tarefas.	4,0	9,9	4,4	51,5	30,2

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Com os dados da Tabela 2 percebe-se uma média tendendo para as respostas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente” da escala utilizada. Com isso, demonstra-se que a amostra apresenta um alto grau de concordância para a maioria das variáveis analisadas.

Com base na Tabela 3, em quarenta variáveis os respondentes optaram pela concordância parcial ou total. Apenas quatro delas apresentaram um percentual elevado de concordância, que pode implicar em consequências negativas na percepção dos servidores da UNIPAMPA com a QVT. Uma dessas variáveis é “A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória” (média 3,5), que apresentou 52,5% para a opção “concordo parcialmente” e 15,8% para “concordo totalmente”. Com isso, 68,3% concordaram que a comunicação é insatisfatória. Na variável “É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados” (média 3,47), 61% dos respondentes concordaram com essa questão, na qual 43,7% responderam “concordo parcialmente” e 17,3% “concordo totalmente”. A questão “É comum o conflito no ambiente de trabalho” (média 3,12) apresentou um nível de concordância total de 51,3%. Por último, a variável “Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas” (média 3,34) também apresentou elevado percentual de respostas concordando com a questão, ou seja, 40,5% para “concordo parcialmente” e 15,4% para “concordo totalmente”, totalizando 55,9%.

Verificando-se novamente a Tabela 2 é possível constatar que treze variáveis registraram uma média baixa, apresentando um patamar menor em termos de concordância.

Com base na Tabela 3, verifica-se que quatro variáveis com média baixa contribuíram negativamente para a percepção da QVT. A primeira delas está relacionada com “A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa” (média 2,76), na qual 20% discordam totalmente e 31% discordam parcialmente, somando-se 51% de discordância, demonstrando-se que mais da metade dos respondentes acredita que é injusta a distribuição das tarefas na Universidade. A variável “As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA” (média 2,76), apresentou discordância de 52,6%, ou seja, 24,3% para “discordo totalmente” e 28,3% para “discordo parcialmente”, na qual a maioria dos pesquisados entende que as oportunidades de crescimento profissional são desiguais. Ainda com uma média considerada baixa estão “O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA” (média 2,73) e “O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA” (média 2,71), demonstrando-se uma predominância das opções “discordo totalmente”, com 17,7% e 17,1%, respectivamente, e “discordo parcialmente”, com 30,4% para a primeira variável e 31,5% para a segunda variável. Essa análise permitiu a verificação de predominância da opinião dos respondentes no sentido de que não há uma prática efetiva de reconhecimento, tanto individual quanto coletiva.

Por último, três variáveis apresentaram um valor mediano, evidenciando-se um equilíbrio nas respostas, dentre as quais a variável “Existe fiscalização do desempenho” (média 2,97) apresentou valores totais de discordância e concordância de 40,5% e 43,3%, respectivamente. O mesmo ocorreu com a variável “Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias” (média 2,91), com resultado de 47,2% de discordância e 47,5% de concordância. A variável “O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório” (média 2,98), na qual 46,2% dos respondentes optaram por discordar dessa questão, ao mesmo tempo em que 50% concordaram com esse quesito.

De maneira geral, com base nos indicadores de Ferreira (2011) para QVT (organização do trabalho, relações socioprofissionais de trabalho, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social), percebe-se que os servidores da Universidade Federal do Pampa apresentaram uma percepção positiva em relação à maioria das variáveis abordadas de Qualidade de Vida no Trabalho,

Posteriormente, utilizou-se de uma segunda escala no instrumento de coleta de dados, com onze pontos, variando de zero a dez, conforme o grau de importância, composta por quatro questões abrangendo a satisfação dos servidores da UNIPAMPA.

As questões da escala ordinal e a estatística descritiva (média e desvio-padrão) são apresentadas na Tabela 4 e o percentual válido na Tabela 5.

Tabela 4 – Estatística descritiva das variáveis de satisfação dos servidores da UNIPAMPA

Variável	Média	Desvio Padrão
Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA	7,52	1,874
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA	6,58	2,525
Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA	7,97	2,399
Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA	6,39	2,649

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 5 – Percentual válido da escala das variáveis de satisfação dos servidores da UNIPAMPA

Variável	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA	1,1	0,8	0,4	1,9	3,0	4,8	9,5	14,8	34,4	19,8	9,5
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA	2,3	3,2	4,0	2,9	7,8	9,5	11,2	13,3	20,9	17,1	7,8
Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA	2,1	1,3	1,3	2,3	2,5	5,5	4,0	10,8	17,7	17,7	34,8
Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA	4,6	3,2	3,6	4,4	5,7	9,1	9,5	16,3	23,0	14,1	6,5

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Com base nos dados da Tabela 4, constata-se uma média com tendência para as respostas com notas mais altas da amostra pesquisada em relação às variáveis de satisfação.

A primeira variável, conforme a Tabela 5, “Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA” (média 7,52) apresentou 88% das respostas entre as escalas de seis a dez. Por sua vez, “Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA” (média 6,58) concentrou 70,3% da preferência dos entrevistados, a partir do grau seis de satisfação. A variável “Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA” apresentou a maior média (7,97), em que 81% das respostas estão entre os níveis sete a dez. Por último, a “Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA” (média 6,39) apresentou um percentual de 69,4% no somatório dos resultados entre as escalas seis a dez.

De forma geral, os resultados demonstraram que os respondentes apresentaram uma percepção positiva acerca da satisfação com as tarefas, ambiente de trabalho, sentimento de pertencer ao quadro funcional e com a QVT na Instituição. Tal conclusão é confirmada por Nadler e Lawler (1983), onde a maneira de pensar a respeito das pessoas, a participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho e melhoria no ambiente de trabalho geram satisfação aos funcionários.

Ainda nessa etapa da análise de dados, realizou-se uma distribuição de frequência das variáveis de bem-estar e mal-estar no trabalho na UNIPAMPA, conforme apresentadas na Tabela 6.

Tabela 6 – Distribuição de frequência das variáveis de bem-estar e mal-estar no trabalho na UNIPAMPA.

VARIÁVEL	ALTERNATIVA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais bem-estar	Não opinou	39	8,2
	Infraestrutura	3	0,6
	Ambiente	40	8,4
	Colegas	58	12,2
	Chefia	7	1,5
	Carreira	17	3,6
	Remuneração e/ou benefícios	15	3,2
	Estabilidade	46	9,7
	Realização profissional	147	31
	Realização pessoal	91	19,3
	Reconhecimento	11	2,3
	Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais mal-estar	Não opinou	43
Infraestrutura		87	18,4
Ambiente		25	5,3
Colegas		74	15,6
Chefia		13	2,7
Falta de oportunidades		7	1,5
Remuneração e/ou benefícios		14	2,9
Carga horária		24	5,1
Falta de reconhecimento		22	4,6
Burocracia		27	5,7
Tratamento desigual		26	5,5
Sobrecarga de trabalho		39	8,2
Problemas de comunicação		11	2,3
Problemas de gestão		23	4,8
Má distribuição/utilização dos recursos financeiros		5	1,1
Falhas em processos	26	5,5	
Rotinas de trabalho	8	1,7	

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

De acordo com os dados apresentados na Tabela 6, verificou-se que o maior número de respondentes, no que diz respeito à variável “Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais bem-estar”, optou pela alternativa “Realização profissional” (31%). Esta alternativa, juntamente com “Realização pessoal” (19,3%), “Colegas” (12,2%), “Estabilidade” (9,7%) e “Ambiente” (8,4%), concentrou a maioria das respostas (80,6%). Por outro lado, os menores percentuais apresentados foram “Carreira” (3,6%), “Remuneração e/ou benefícios” (3,2%), “Reconhecimento” (2,3%), “Chefia” (1,5%) e “Infraestrutura” (0,6%), num total de 11,2%. Ao mesmo tempo, um percentual de 8,2% dos pesquisados, não opinou em relação à variável.

No que diz respeito à variável “Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais mal-estar”, evidenciou-se maior equilíbrio nas respostas, entretanto, com destaque para “Infraestrutura” (18,4%) e “Colegas” (15,6%). A maior concentração das respostas oscilou entre 8,8% e 4,6%, englobando oito de um total de dezessete alternativas, perfazendo-se um percentual de 44,7%. Por sua vez, as alternativas “Remuneração e/ou benefícios” (2,9%), Chefia (2,7%), Problemas de comunicação (2,3%), Rotinas de trabalho (1,7%), Falta de oportunidades (1,5%) e Má distribuição/utilização dos recursos financeiros (1,1%) alcançaram os menores valores para a variável (12,2%). Destacou-se que 9,1% dos respondentes não opinaram.

Analisando-se, de uma maneira geral, percebeu-se que a realização profissional e a realização pessoal foram os itens que mais influenciaram positivamente em termos de bem-estar no trabalho na UNIPAMPA. No entanto, a remuneração e/ou benefícios, chefia, problemas de comunicação, rotinas de trabalho, falta de oportunidades e a má distribuição/utilização dos recursos financeiros foram os fatores que menos influenciaram os respondentes nessa variável.

Por último, verificou-se que a infraestrutura e os colegas exerceram maior influência para desencadear o mal-estar no trabalho na Universidade Federal do Pampa, no qual Ferreira (2011) coloca que o bem-estar no trabalho é um sentimento agradável que se origina das situações vivenciadas pelo indivíduo na execução das tarefas. A manifestação individual ou coletiva do bem-estar no trabalho se caracteriza pela vivência de sentimentos (isolados ou associados) que ocorrem, com maior frequência, nas seguintes modalidades: alegria, amizade, ânimo, confiança, conforto, disposição, equidade, equilíbrio, estima, felicidade, harmonia, justiça, liberdade, prazer, respeito, satisfação, segurança e simpatia.

Na sequência, foi feita a análise fatorial exploratória para verificar o padrão de correlações entre as variáveis de QVT sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA, utilizando-se desses padrões de correlações para o agrupamento em fatores.

4.3.3 Análise fatorial exploratória das variáveis

A análise fatorial exploratória foi realizada com o objetivo de observar a consistência interna e a adequação ao referencial teórico das variáveis que podem influenciar na percepção dos servidores com a QVT na UNIPAMPA.

Primeiramente, foi realizado um teste de confiabilidade da amostra por meio da análise do *Alpha de Cronbach*, no qual doze variáveis foram excluídas com o objetivo de aumentar a confiabilidade das demais variáveis. Assim, embora o *Alpha de Cronbach* estivesse com um valor aceitável de 0,847, chegou-se a um nível ótimo de confiabilidade com um valor de 0,93, tentando-se assim, excluir as variáveis com sentido contrário aos objetivos da análise. De acordo com Hair et al. (2009), o *Alpha de Cronbach*, em uma análise fatorial exploratória, deve possuir um valor superior a 0,60.

Posteriormente, verificou-se cada variável em termos de comunalidade ou proporção de sua variância explicada em relação de variação total às demais variáveis. As que apresentaram comunalidade inferior a 0,50 foram retiradas da análise fatorial, eliminando-se seis variáveis: “A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa”; “A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional”; “As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA”; “É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados”; “É fácil o acesso à chefia imediata”; “Na UNIPAMPA, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho”.

A medida KMO apresentou o valor de 0,919 e o teste de esfericidade de Barlett foi significativo ($<0,001$), indicando a fatorabilidade dos dados. Registra-se, ainda, que foi realizada uma análise dos componentes principais como método de extração dos fatores, a varimax normalizada como método de rotação e, como critério de extração, o autovalor superior a um.

Por conseguinte, efetuou-se uma nova análise de confiabilidade. Dessa vez, com os nove fatores agrupados, nomeando-os com base nas características comuns de suas variáveis, citando-se os seguintes fatores: espaço físico e ferramentas de trabalho, oportunidades de

crescimento profissional, satisfação no trabalho, relacionamento com colegas, reconhecimento pelo trabalho realizado, relacionamento com a chefia, dimensionamento para execução de atividades, avaliação de desempenho e resultados e liberdade no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a Tabela 7 apresenta as variáveis que compõem cada fator, as respectivas cargas fatoriais e o *Alpha de Cronbach* desses fatores.

Tabela 7 – Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: espaço físico e ferramentas de trabalho (fator 01), oportunidades de crescimento profissional (fator 02), satisfação no trabalho (fator 03), relacionamento com colegas (fator 04), reconhecimento pelo trabalho realizado (fator 05), relacionamento com a chefia (fator 06), dimensionamento para execução de atividades (fator 07), avaliação de desempenho e resultados (fator 08) e liberdade no ambiente de trabalho (fator 09)

(continua)

VARIÁVEL	FATOR								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09
37. O local de trabalho é confortável.	0,819								
40. O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas.	0,811								
36. O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	0,756								
39. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	0,728								
38. A temperatura ambiente é confortável.	0,693								
43. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	0,546								
44. O material de consumo é suficiente.	0,507								
33. A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional.		0,765							
35. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA.		0,747							
18. Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira.		0,710							
34. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.		0,573							
53. Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.		0,535							
24. Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.			0,756						
48. O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz.			0,735						
52. Sinto que o meu trabalho na UNIPAMPA me faz bem.			0,710						
15. Gosto da instituição onde trabalho.			0,676						
02. A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.				0,683					

(conclusão)

VARIÁVEL	FATOR								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09
17. Há confiança entre os colegas.				0,680					
22. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.				0,576					
19. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.				0,487					
46. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA.					0,622				
30. Na UNIPAMPA, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido.					0,567				
45. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA.					0,566				
29. Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.					0,566				
21. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.						0,800			
20. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.						0,785			
31. Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia.						0,561			
51. Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.							0,822		
50. Posso realizar meu trabalho sem pressão.							0,785		
27. Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.							0,740		
28. Na UNIPAMPA, existe forte cobrança por resultados.								0,767	
11. Existe fiscalização do desempenho.								0,698	
06. As normas para realização das tarefas são rígidas.								0,685	
16. Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.								0,654	
56. Tenho liberdade na execução das tarefas.									0,756
55. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.									0,685
32. Na UNIPAMPA, tenho livre acesso às chefias superiores.									0,491
ALPHA DE CRONBACH	0,860	0,875	0,882	0,799	0,860	0,835	0,796	0,682	0,688

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Na Tabela 7, após uma nova análise de confiabilidade, foram encontradas todas as variáveis de seus respectivos fatores, quando foi retirada a variável “O trabalho que faço é útil para a sociedade” para que aumentasse o *Alpha de Cronbach* do fator “Satisfação no

trabalho”. A variável “É comum o conflito no ambiente de trabalho” foi retirada do fator “Relacionamento com colegas” com o mesmo intuito de aumentar o *Alpha de Cronbach*, assim como a variável “A sociedade reconhece a importância do meu trabalho” no fator “Reconhecimento pelo trabalho realizado”.

Segundo Hair et al. (2009), as cargas fatoriais com valores superiores a 0,30 são significativas. Com base nisso, todas as variáveis dos nove fatores do estudo apresentaram carga fatorial satisfatória.

Conclui-se que o total das trinta e sete variáveis restantes, dos nove fatores com valores superiores a um, explicou 65,69% de toda a variância. Outra análise constatada é que todos os fatores apresentaram confiabilidade satisfatória, de acordo com o *Alpha de Cronbach*, com valores de 0,860, 0,875, 0,882, 0,799, 0,860, 0,835, 0,796, 0,682 e 0,688, respectivamente.

Por conseguinte, com a finalidade de analisar os nove fatores obtidos neste estudo (espaço físico e ferramentas de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, satisfação no trabalho, relacionamento com colegas, reconhecimento pelo trabalho realizado, relacionamento com a chefia, dimensionamento para execução de atividades, avaliação de desempenho e resultados e liberdade no ambiente de trabalho), baseados nos indicadores de Ferreira (2011), calcularam-se as estatísticas descritivas desses fatores, cujos resultados são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8 – Estatística descritiva dos fatores

Escala	Fator	Média	Desvio Padrão
QVT na percepção dos servidores da UNIPAMPA	Espaço físico e ferramentas de trabalho	3,4433	1,0255
	Oportunidades de crescimento profissional	3,2722	1,0551
	Satisfação no trabalho	3,8819	0,9693
	Relacionamento com colegas	3,7838	0,8464
	Reconhecimento pelo trabalho realizado	2,9499	0,9993
	Relacionamento com a chefia	3,8200	0,9897
	Dimensionamento para execução de atividades	3,6603	1,0144
	Avaliação de desempenho e resultados	3,0253	0,8492
	Liberdade no ambiente de trabalho	3,8108	0,9076

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Analisando-se, primeiramente, o fator “Espaço físico e ferramentas de trabalho” (média 3,4433), percebeu-se que o mesmo apresentou um valor médio acima de três pontos, indicando que a maioria dos respondentes relaciona esse fator com a QVT na UNIPAMPA.

O fator “Oportunidades de crescimento profissional” (média 3,2722) também apresentou um número alto de concordância, indicando a importância dada ao fator pelos servidores da Instituição.

Por sua vez, os fatores “Satisfação no trabalho” (média 3,8819), “Relacionamento com colegas” (média 3,7838), “Relacionamento com a chefia” (média 3,82), “Dimensionamento para execução de atividades” (média 3,6603), “Avaliação de desempenho e resultados” (média 3,0253) e “Liberdade no ambiente de trabalho” (média 3,8108) também apresentaram números acima da média, demonstrando que a maioria dos respondentes optou pela concordância desses fatores.

Por outro lado, o único fator que se mostrou abaixo da média foi “Reconhecimento pelo trabalho realizado” (média 2,9499), com uma tendência para a discordância, entretanto, praticamente na zona de neutralidade.

Estas análises reforçam a afirmação de Fernandes (1996), quando salienta que com base em um diagnóstico, é possível identificar aspectos que precisam ser melhorados com possíveis ações corretivas para o atendimento das expectativas dos colaboradores.

4.3.4 Análise da influência das variáveis de perfil dos respondentes

Esta análise tem como finalidade verificar a influência das variáveis de perfil dos respondentes da pesquisa em relação às cinquenta e seis variáveis relacionadas com a QVT sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA e mais quatro variáveis voltadas para a percepção em termos de satisfação.

Foram testadas as seguintes variáveis de perfil dos respondentes: sexo, faixa etária, nível de escolaridade, função, unidade de lotação do servidor, tempo de serviço na UNIPAMPA e ocupação de cargo de gestão na UNIPAMPA, além de uma nova variável criada que se julgou relevante para o estudo, docentes *versus* técnico-administrativos.

A variável jornada de trabalho não fez parte dessa análise, pois foi possível perceber que o número de horas trabalhadas, salvo raras exceções, está intimamente ligado à função de docentes com carga horária de 40 horas dedicação exclusiva e técnico-administrativos em

educação com 40 horas semanais, conforme Tabela 1. Pode-se dizer que ocorreu, praticamente, uma repetição de resultados entre as variáveis “jornada de trabalho e função”, optando-se assim pela exclusão da primeira. Por sua vez, constatou-se que alguns resultados da variável “tempo total no serviço público” são semelhantes aos da variável “tempo de serviço na UNIPAMPA”, deixando-se a segunda variável por estar mais relacionada com o estudo.

Dessa forma, com o intuito de analisar a existência da diferença de média em cada fator encontrado, considerando-se as variáveis de perfil dos respondentes, foram efetuados os testes *t* (variáveis com até dois grupos, como sexo, docentes *versus* técnico-administrativos e ocupantes de cargo de gestão na UNIPAMPA) e a análise da variância (ANOVA) (variáveis com mais de dois grupos: faixa etária, nível de escolaridade, função, unidade de lotação e tempo de serviço na UNIPAMPA), conforme resultados apresentados nas Tabelas 9 a 25.

Tabela 9 – Valor e significância do teste *t* para a variável sexo em relação às variáveis de QVT

Fatores	Média		Sig	<i>t</i>
	Masculino	Feminino		
A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa	3,52	3,77	0,016	-2,416
Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado	2,57	2,19	0,002	3,102
Gosto da instituição onde trabalho	4,22	4,46	0,007	-2,698
Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira	3,05	3,38	0,01	-2,588
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	4,10	4,31	0,006	-2,739
Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida	3,03	3,34	0,006	-2,771
O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz	3,45	3,76	0,008	-2,645
O trabalho que faço é útil para a sociedade	4,27	4,55	0	-3,515
Sinto que o meu trabalho na UNIPAMPA, me faz bem	3,72	4,03	0,003	-2,991

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 10 – Valor e significância do teste *t* para a variável sexo em relação às variáveis de satisfação

Fatores	Média		Sig	<i>t</i>
	Masculino	Feminino		
Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA	7,71	8,24	0,017	-2,389
Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA	6,15	6,64	0,047	-1,99

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 11 – Valor e significância da ANOVA para a variável faixa etária em relação às variáveis de QVT

Fatores	Média				F	Sig
	18 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	Acima de 50 anos		
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	2,99	3,20	3,35	3,54	2,921	0,034
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	2,69	2,62	3,07	3,00	2,791	0,040
Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	3,45	3,77	3,86	3,93	3,459	0,016
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	4,04	3,73	3,60	4,27	5,535	0,001
O ritmo de trabalho é excessivo.	2,36	2,78	2,85	2,41	3,883	0,009
O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz.	3,31	3,63	3,78	3,88	3,555	0,014
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	3,60	3,81	4,05	4,05	3,472	0,016

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 12 – Valor e significância da ANOVA para a variável nível de escolaridade em relação às variáveis de QVT

(continua)

Fatores	Média					F	Sig
	Médio	Grad.	Espec.	Mestrado	Dout.		
A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	3,71	4,05	3,70	3,48	3,44	4,354	0,002
A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional.	4,67	4,04	3,82	4,09	3,77	3,328	0,011
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	2,95	2,64	2,44	2,78	3,14	4,598	0,001

(conclusão)

Fatores	Média					F	Sig
	Médio	Grad.	Espec.	Mestrado	Dout.		
É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	3,10	3,20	3,49	3,52	3,65	2,490	0,043
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	2,48	2,67	3,13	3,30	3,35	5,533	0,000
Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	1,52	2,06	2,48	2,51	2,54	4,221	0,002
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	1,52	2,19	2,38	2,60	2,56	3,583	0,007
Há confiança entre os colegas.	3,81	3,88	3,49	3,43	3,07	7,116	0,000
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	4,29	4,16	4,07	3,64	3,50	9,009	0,000
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	4,38	4,36	4,27	4,00	3,72	6,476	0,000
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	4,48	4,35	4,22	4,18	3,87	4,332	0,002
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	4,52	4,46	4,37	4,11	3,87	10,144	0,000
Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	3,76	3,68	3,48	3,93	3,85	3,013	0,018
Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	2,14	2,49	2,80	3,06	3,30	7,193	0,000
Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	3,62	3,52	3,48	3,22	3,10	2,817	0,025
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	4,62	4,02	4,16	3,78	3,27	16,316	0,000
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	4,10	3,74	3,27	3,31	3,19	4,677	0,001
O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	3,52	3,36	3,37	2,79	2,38	11,554	0,000
O local de trabalho é confortável.	3,90	3,63	3,54	3,16	2,74	9,402	0,000
A temperatura ambiente é confortável.	4,48	3,90	3,63	3,24	2,75	13,048	0,000
O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas.	3,86	3,52	3,73	3,36	2,99	5,939	0,000
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	1,71	2,06	1,78	2,30	2,42	5,202	0,000
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários.	1,71	2,31	2,06	2,61	2,76	7,903	0,000
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	4,19	3,63	3,86	3,40	3,21	6,916	0,000
O material de consumo é suficiente.	4,05	3,69	3,99	3,43	3,07	10,429	0,000
O ritmo de trabalho é excessivo.	1,90	2,20	2,58	2,83	3,01	7,316	0,000
Posso realizar meu trabalho sem pressão.	4,29	3,91	3,86	3,66	3,54	3,308	0,011
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	4,05	3,60	3,55	3,31	3,04	4,924	0,001
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	3,43	3,52	3,76	3,84	4,13	4,903	0,001

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 13 – Valor e significância da ANOVA para a variável nível de escolaridade em relação às variáveis de satisfação

Fatores	Média					F	Sig
	Médio	Grad.	Espec.	Mestrado	Dout.		
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.	7,76	7,32	6,74	6,31	5,95	5,629	0,000
Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA.	7,52	7,07	5,99	6,20	6,36	3,317	0,011

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 14 – Valor e significância da ANOVA para a variável função em relação às variáveis de QVT

(continua)

Fatores	Média							F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7		
A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	2,38	3,52	3,20	3,00	3,25	3,47	3,70	2,720	0,013
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	3,88	3,43	3,73	3,25	3,63	2,90	3,08	4,848	0,000
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos, na UNIPAMPA.	4,38	3,10	3,33	2,75	3,50	2,52	2,42	6,966	0,000
É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	3,00	3,71	3,29	3,50	2,75	3,25	3,60	2,926	0,008
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	2,00	2,61	2,61	3,25	3,13	2,14	2,36	2,173	0,044
Há confiança entre os colegas.	3,38	3,08	3,35	4,25	3,38	3,64	3,54	3,092	0,006
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	3,25	3,49	3,63	4,75	4,25	4,00	4,05	5,085	0,000
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	3,63	3,67	4,16	4,50	4,88	4,23	4,20	4,455	0,000
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	3,63	3,85	4,33	4,50	4,50	4,24	4,22	2,922	0,008
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	3,63	3,88	4,18	4,50	4,13	4,36	4,34	5,020	0,000
Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	3,88	3,84	4,37	3,75	4,13	3,56	3,53	4,454	0,000
Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	2,88	3,38	3,02	2,75	3,63	2,57	2,78	4,512	0,000
Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	3,00	3,12	2,73	3,50	2,38	3,61	3,51	5,677	0,000
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	3,75	3,19	3,51	4,00	3,75	4,27	4,03	12,457	0,000
Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia.	3,63	3,03	3,51	3,25	4,63	3,17	3,27	2,735	0,013
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	3,50	3,15	3,63	2,50	4,75	3,56	3,24	3,849	0,001

(conclusão)

Fatores	Média							F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7		
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA.	4,00	3,41	3,69	3,25	4,13	3,30	3,12	2,315	0,033
O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	3,00	2,23	2,82	3,25	3,25	3,32	3,27	7,936	0,000
O local de trabalho é confortável.	3,25	2,61	3,31	3,00	3,50	3,66	3,41	6,818	0,000
A temperatura ambiente é confortável.	3,13	2,59	3,18	2,75	2,75	3,97	3,61	10,440	0,000
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	3,25	2,90	3,39	3,25	3,13	3,67	3,63	4,122	0,000
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	3,13	2,35	2,10	2,50	2,25	2,07	1,90	2,178	0,044
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	3,00	2,81	2,49	2,50	2,75	2,25	2,12	4,136	0,000
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,00	3,16	3,39	3,25	3,88	3,79	3,74	3,994	0,001
O material de consumo é suficiente.	2,63	3,09	3,65	3,75	3,00	3,70	3,85	5,224	0,000
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	3,50	2,50	3,06	3,25	3,13	2,78	2,67	2,240	0,038
O ritmo de trabalho é excessivo.	2,75	3,07	2,92	3,25	3,63	2,27	2,52	5,394	0,000
O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz.	3,63	3,70	4,31	3,75	3,88	3,34	3,50	3,921	0,001
O trabalho que faço é útil para a sociedade.	4,25	4,50	4,78	4,25	4,88	4,17	4,41	3,843	0,001
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	3,75	2,99	3,20	3,50	2,88	3,70	3,49	3,668	0,001
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	4,13	4,13	4,12	4,50	4,63	3,52	3,70	5,169	0,000
Tenho liberdade na execução das tarefas.	4,38	4,01	4,18	4,50	4,75	3,79	3,86	2,388	0,028

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 15 – Valor e significância da ANOVA para a variável função em relação à variável de satisfação

Fatores	Média							F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7		
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.	6,13	5,80	6,65	7,00	6,88	7,12	6,66	3,032	0,006

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 16 – Valor e significância do teste *t* para as variáveis docentes *versus* técnico-administrativos em relação às variáveis de QVT

Fatores	Média		Sig	<i>t</i>
	Docente	TAE		
A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	3,36	3,59	0,043	-2,028
A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	3,51	3,73	0,035	-2,121
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	3,53	3,00	0,000	4,956
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos, na UNIPAMPA.	3,22	2,47	0,000	5,832
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	3,28	3,01	0,030	2,173
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	2,62	2,26	0,006	2,744
Há confiança entre os colegas.	3,20	3,59	0,001	-3,477
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	3,58	4,03	0,000	-4,373
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	3,87	4,21	0,002	-3,188
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	4,01	4,23	0,019	-2,345
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	3,97	4,34	0,000	-4,469
Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer.	3,99	3,54	0,000	4,485
Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	3,26	2,69	0,000	4,566
Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	2,99	3,56	0,000	-5,096
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	3,34	4,14	0,000	-7,388
A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional.	3,58	3,25	0,006	2,761
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA.	3,54	3,20	0,005	2,835
O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	2,49	3,29	0,000	-6,038
O local de trabalho é confortável.	2,87	3,52	0,000	-5,116
A temperatura ambiente é confortável.	2,78	3,77	0,000	-7,038
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	3,76	4,01	0,042	-2,039
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	3,07	3,64	0,000	-4,447
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	2,32	1,98	0,007	2,734
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários	2,72	2,18	0,000	4,615
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,24	3,76	0,000	-4,450
O material de consumo é suficiente	3,23	3,79	0,000	-4,436
O ritmo de trabalho é excessivo	3,04	2,41	0,000	5,136
O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz	3,87	3,43	0,000	3,914
O trabalho que faço é útil para a sociedade	4,57	4,30	0,000	3,595
Posso realizar meu trabalho sem pressão	3,60	3,86	0,016	-2,409
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	3,09	3,59	0,000	-4,010
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho	4,16	3,61	0,000	5,521
Tenho liberdade na execução das tarefas	4,11	3,83	0,002	3,089

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 17 - Valor e significância do teste *t* para as variáveis docentes *versus* técnico-administrativos em relação às variáveis de satisfação

Fatores	Média		Sig	<i>t</i>
	Docente	TAE		
Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA.	7,80	7,35	0,007	2,732
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA	6,11	6,87	0,001	-3,245

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 18 – Valor e significância da ANOVA para a variável unidade de lotação do servidor em relação às variáveis de QVT

(continua)

Fatores	Média											F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	3,95	3,60	4,15	3,16	3,63	3,00	3,66	3,17	3,51	3,74	3,80	2,950	0,001
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	3,18	2,95	2,74	3,04	2,97	2,50	2,48	3,10	2,89	2,84	2,36	1,950	0,037
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	2,59	2,95	2,81	3,68	3,47	3,73	3,03	3,30	3,32	3,16	3,01	2,431	0,008
É fácil o acesso à chefia imediata.	4,79	4,52	4,81	4,00	4,17	4,18	4,59	4,57	4,32	4,32	4,42	2,303	0,012
Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	2,05	2,11	1,81	3,04	2,90	2,32	2,34	2,67	2,68	2,18	2,47	2,592	0,005
Há confiança entre os colegas.	3,72	3,73	3,74	3,12	3,23	2,91	3,31	3,27	2,89	3,30	3,66	2,960	0,001
Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira.	3,38	3,40	3,41	3,84	2,60	3,14	2,86	3,57	3,41	3,05	3,06	2,095	0,024
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	4,15	3,84	4,19	3,56	3,63	3,55	3,48	3,53	3,51	3,74	4,20	3,395	0,000
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	4,36	4,13	4,59	3,56	3,60	4,05	4,14	3,90	3,70	3,96	4,29	2,990	0,001
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas.	4,21	4,19	4,67	3,84	3,83	4,14	4,10	4,00	3,81	4,11	4,30	2,084	0,024
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	4,18	4,26	4,41	4,08	4,13	4,00	4,21	3,83	3,89	4,21	4,40	2,056	0,027
Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	2,49	3,08	2,63	3,08	3,80	2,59	2,83	2,90	2,92	3,39	2,60	3,474	0,000

(conclusão)

Fatores	Média											F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	2,87	3,29	3,19	3,32	3,33	4,09	3,24	2,90	3,59	3,44	3,42	2,242	0,015
O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório.	3,36	3,00	2,22	2,12	2,13	3,36	3,21	2,93	2,97	2,63	3,48	5,138	0,000
O local de trabalho é confortável.	3,67	3,00	3,15	2,84	3,13	3,77	3,59	3,17	3,59	2,65	3,49	3,029	0,001
A temperatura ambiente é confortável.	3,64	2,63	3,96	3,80	3,87	3,36	3,90	3,53	3,70	2,07	3,75	9,092	0,000
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades.	4,13	3,90	4,22	4,04	3,97	4,32	3,66	3,87	4,19	3,28	3,96	2,073	0,025
O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas.	3,67	3,24	2,78	2,72	3,03	3,59	3,69	3,40	3,65	3,00	3,87	3,828	0,000
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	2,10	2,21	2,07	2,36	2,50	1,68	1,62	1,77	2,65	3,07	1,55	7,798	0,000
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	2,10	2,58	2,63	2,44	2,83	2,45	2,45	2,17	2,51	2,91	1,94	3,519	0,000
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,46	3,34	3,37	3,40	3,17	4,09	3,76	3,77	3,57	3,04	3,95	3,489	0,000
O material de consumo é suficiente.	3,44	3,39	3,93	3,16	3,13	4,18	3,72	3,90	3,19	2,67	4,16	7,816	0,000
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	3,05	2,58	3,15	3,00	2,70	2,41	2,17	2,53	2,81	2,56	2,78	1,960	0,036
Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo.	2,05	2,40	2,74	2,24	2,90	3,36	2,86	2,53	2,35	2,49	2,58	1,985	0,033
Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho.	4,18	4,10	3,59	4,40	4,10	3,64	3,59	3,93	3,57	3,96	3,50	3,254	0,000
Tenho liberdade na execução das tarefas.	4,13	4,13	3,89	4,12	3,77	3,64	3,86	4,20	4,08	4,12	3,66	1,954	0,037

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 19 – Valor e significância da ANOVA para a variável unidade de lotação do servidor em relação à variável de satisfação

Fatores	Média											F	Sig
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.	7,51	6,42	6,52	5,60	6,30	6,59	6,34	6,53	6,76	5,74	7,07	2,138	0,021

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 20 – Valor e significância da ANOVA para a variável tempo de serviço na UNIPAMPA em relação às variáveis de QVT

(continua)

Fatores	Média					F	Sig
	Até 6 meses	Até 1 ano	Até 3 anos	Até 5 anos	Acima de 5 anos		
A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	2,92	3,37	3,38	3,77	3,68	8,283	0,000
A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa.	4,10	3,76	3,65	3,53	3,44	4,727	0,001
A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa.	3,14	3,32	2,96	2,46	2,55	7,341	0,000
As normas para realização das tarefas são rígidas.	2,92	3,34	2,85	2,66	2,64	3,204	0,013
As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos na UNIPAMPA.	3,13	3,11	2,83	2,43	2,83	4,281	0,002
É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	2,94	3,16	3,37	3,72	3,70	8,181	0,000
É comum o conflito no ambiente de trabalho.	2,56	2,92	2,92	3,34	3,43	7,410	0,000
Existe fiscalização do desempenho.	3,46	3,08	2,99	2,78	2,85	4,463	0,002
Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	1,83	2,05	2,26	2,58	2,74	7,021	0,000
Na UNIPAMPA, há falta de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,23	2,42	2,61	2,82	2,59	2,897	0,022
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	1,82	2,50	2,42	2,50	2,63	4,550	0,001
Há confiança entre os colegas.	3,88	3,68	3,49	3,24	3,28	5,094	0,001
Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira.	3,78	3,50	3,25	2,85	3,22	6,942	0,000
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	4,22	3,97	3,96	3,70	3,67	4,114	0,003
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar.	4,53	4,24	4,02	3,94	3,96	4,354	0,002
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas.	4,53	4,21	4,22	4,18	3,97	4,816	0,001
Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias.	2,37	2,82	2,80	3,24	2,92	5,788	0,000
Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	3,23	3,08	2,97	3,59	3,45	4,922	0,001
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	4,26	4,18	3,79	3,73	3,55	5,709	0,000
Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida.	3,35	3,47	3,32	2,93	3,25	3,145	0,014
Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia.	3,56	3,29	3,25	3,01	3,31	2,691	0,031
A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional.	3,72	3,71	3,42	3,13	3,35	3,608	0,007
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo.	3,96	3,53	3,35	3,15	3,25	6,359	0,000
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA.	3,79	3,47	3,43	3,10	3,21	4,393	0,002
A temperatura ambiente é confortável.	3,90	3,29	3,33	3,30	3,23	2,643	0,033
Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	2,12	2,71	2,20	2,45	2,55	2,600	0,036

(conclusão)

Fatores	Média					F	Sig
	Até 6 meses	Até 1 ano	Até 3 anos	Até 5 anos	Acima de 5 anos		
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,77	3,16	3,53	3,45	3,76	2,579	0,037
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	3,17	3,11	2,75	2,46	2,66	5,866	0,000
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA.	3,05	2,95	2,76	2,51	2,63	3,487	0,008
O ritmo de trabalho é excessivo.	2,17	2,16	2,48	2,90	2,98	7,619	0,000
Posso realizar meu trabalho sem pressão.	4,14	4,08	3,80	3,57	3,61	4,646	0,001
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	4,10	3,66	3,32	3,27	3,02	9,016	0,000
Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho.	3,37	3,16	3,16	2,78	3,18	3,888	0,004

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 21 – Valor e significância da ANOVA para a variável tempo de serviço na UNIPAMPA em relação às variáveis de satisfação

Fatores	Média					F	Sig
	Até 6 meses	Até 1 ano	Até 3 anos	Até 5 anos	Acima de 5 anos		
Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.	7,56	6,63	6,72	6,39	5,97	4,886	0,001
Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA.	8,65	8,53	7,87	7,78	7,63	2,934	0,020
Satisfação com Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA.	7,96	7,18	6,37	5,77	5,91	11,794	0,000

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Tabela 22 - Valor e significância do teste *t* para a variável ocupação de cargo de gestão na UNIPAMPA em relação às variáveis de QVT

(continua)

Fatores	Média		Sig	<i>t</i>
	Ocupante de cargo de gestão	Não ocupante de cargo de gestão		
A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória.	3,70	3,45	0,044	2,029

(conclusão)

Fatores	Média		Sig	t
	Ocupante de cargo de gestão	Não ocupante de cargo de gestão		
A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa.	2,45	2,84	0,004	-2,879
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho.	3,41	3,15	0,036	2,109
É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados.	3,70	3,41	0,017	2,399
Existe fiscalização do desempenho.	2,73	3,04	0,031	-2,172
Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho.	2,74	2,31	0,006	2,776
Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas.	3,88	3,62	0,024	2,277
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar.	3,63	3,91	0,029	-2,21
Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo.	3,42	3,94	0	-3,786
O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.	1,79	2,20	0,002	-3,121
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas.	3,78	3,50	0,032	2,159
O material de consumo é suficiente.	3,86	3,49	0,012	2,548
O ritmo de trabalho é excessivo.	3,20	2,50	0	4,633
O trabalho que faço é útil para a sociedade.	4,58	4,35	0,01	2,588
Posso realizar meu trabalho sem pressão.	3,23	3,91	0	-4,797
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas.	2,73	3,58	0	-5,624
Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo.	2,23	2,64	0,007	-2,723

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Buscando-se facilitar o entendimento da influência das variáveis de perfil dos respondentes da pesquisa em relação às variáveis de QVT sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA, apresenta-se uma síntese dos principais resultados dos testes estatísticos, conforme Quadro 9.

(continua)

Variável de Perfil dos Respondentes	Fator de QVT no Trabalho	Fator de Satisfação
Sexo	As mulheres mostraram maior percepção em relação aos fatores Oportunidades de crescimento profissional, Satisfação no trabalho, Relacionamento com colegas e Reconhecimento pelo trabalho realizado. Os homens têm maior percepção na variável Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado.	As mulheres apresentaram maior Satisfação por pertencer ao quadro funcional da UNIPAMPA e Satisfação com QVT na UNIPAMPA.

(continuação)

Variável de Perfil dos Respondentes	Fator de QVT no Trabalho	Fator de Satisfação
Faixa Etária	A Faixa etária Acima de 50 anos apresentou maiores níveis em relação à Satisfação no trabalho, Dimensionamento para execução de atividades e Liberdade no ambiente de trabalho.	Não foram identificadas diferenças de média consideráveis entre os grupos.
Nível de Escolaridade	O Ensino Médio apresentou maiores níveis em relação ao Espaço físico e ferramentas de trabalho, Oportunidades de crescimento profissional, Relacionamento com colegas, Relacionamento com a chefia e Dimensionamento para execução de atividades. O nível de Doutorado apresentou maiores níveis em Liberdade no ambiente de trabalho e nas variáveis: É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados, É comum o conflito no ambiente de trabalho, Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado, Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias, O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física, Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários e O ritmo de trabalho é excessivo.	O nível de escolaridade Ensino Médio foi o que apontou a maior Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA e Satisfação com QVT na UNIPAMPA.
Função	Os Professores Substitutos foram mais perceptíveis ao Espaço físico e ferramentas de trabalho, Oportunidades de crescimento profissional, Relacionamento com a chefia e Liberdade no ambiente de trabalho. Os Professores associados com as Oportunidades de crescimento profissional, Reconhecimento pelo trabalho realizado, Dimensionamento para execução de atividades e com as variáveis: O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física e Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. Os técnico-administrativos Ensino médio apresentaram maiores níveis para o Espaço físico e ferramentas de trabalho, Dimensionamento para execução de atividades e a variável Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas.	A Função TAE ensino médio foi a que demonstrou maior Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.
Docentes <i>versus</i> Técnico-Administrativos	Os Docentes apresentaram maior percepção em relação às Oportunidades de crescimento profissional, Satisfação no trabalho e Liberdade no ambiente de trabalho, destacando-se também as variáveis É comum o conflito no ambiente de trabalho, Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho, Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias, O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física, Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários e O ritmo de trabalho é excessivo. Os TAE em relação ao Espaço físico e ferramentas de trabalho, Relacionamento com colegas, Relacionamento com a chefia e Dimensionamento para execução de atividades.	Os Docentes apresentaram maior média de Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA e os TAE com Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.

(conclusão)

Variável de Perfil dos Respondentes	Fator de QVT no Trabalho	Fator de Satisfação
Unidade de Lotação do Servidor	<p>O Campus Caçapava do Sul apresentou maior percepção ao Espaço físico e ferramentas de trabalho, Relacionamento com colegas, Reconhecimento pelo trabalho realizado e Relacionamento com a chefia. O Campus Jaguarão também apresentou maior percepção ao Espaço físico e ferramentas de trabalho e com as variáveis É comum o conflito no ambiente de trabalho, As tarefas são repetitivas e Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo. Ambos os <i>campi</i> se destacaram em termos de percepção dos fatores de QVT na Universidade, onde o Campus Jaguarão apresentou maior foco em aspectos negativos.</p>	O Campus Alegrete foi o que mais percebeu a Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.
Tempo de Serviço na UNIPAMPA	<p>Servidores com Até 6 meses foram os que apresentaram maior percepção em praticamente todos os fatores de QVT na UNIPAMPA, ao passo que os servidores com mais tempo de serviço registraram níveis mais elevados com variáveis, como: A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória, É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados, Na UNIPAMPA, há falta de apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional, As condições de trabalho são precárias, Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado e O ritmo de trabalho é excessivo.</p>	Os servidores com Até 6 meses apresentaram maior satisfação de um modo geral.
Ocupação de Cargo de Gestão na UNIPAMPA	<p>Os servidores que Ocupam cargo de gestão apresentaram as maiores médias em relação ao Espaço físico e ferramentas de trabalho, Avaliação de desempenho e resultados, assim como nas variáveis A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória, A sociedade reconhece a importância do meu trabalho, É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados, Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho, O ritmo de trabalho é excessivo e O trabalho que faço é útil para a sociedade. Os servidores não ocupantes de cargo de gestão mostraram maiores médias nos fatores Relacionamento com colegas, Dimensionamento para execução de atividades e Avaliação de desempenho e resultados e nas variáveis A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa e O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física.</p>	Não foram identificadas diferenças consideráveis de média entre os servidores ocupantes ou não ocupantes de cargo de gestão.

Quadro 9 – Síntese dos principais resultados dos testes estatísticos

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Analisando-se a síntese dos resultados apurados nos testes estatísticos entre as variáveis de perfil dos respondentes e os fatores de QVT e satisfação no trabalho, sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA, foi possível verificar que as mulheres apresentaram maior percepção aos fatores que influenciam a QVT positivamente, como: Oportunidades de crescimento profissional, Satisfação no trabalho, Relacionamento com colegas e Reconhecimento pelo trabalho realizado. E os homens demonstraram maior percepção com a variável Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado. As mulheres ainda apresentaram maior Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA e Satisfação com QVT, na UNIPAMPA.

Constatou-se também que a faixa etária Acima de 50 anos apresentou maiores médias em relação à Satisfação no trabalho, Dimensionamento para execução de atividades e Liberdade no ambiente de trabalho, denotando-se que quanto maior a idade dos servidores, maior a satisfação e a necessidade de liberdade no ambiente de trabalho e de um melhor dimensionamento para execução das tarefas.

Verificando-se o nível de escolaridade foi possível observar que quanto maior a escolaridade, maior é a percepção dos aspectos que influenciam negativamente a QVT na Instituição. Outro fato a ser destacado é que o menor nível de escolaridade (Ensino Médio) foi o que apresentou maior Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA e Satisfação com QVT, na UNIPAMPA.

Em relação à Função, os professores que não possuem vínculo efetivo com a Universidade (Professor Substituto) perceberam mais os fatores que influenciam positivamente a QVT, relacionados à Espaço físico e ferramentas de trabalho, Oportunidades de crescimento profissional, Relacionamento com a chefia e Liberdade no ambiente de trabalho. Por sua vez, os professores com mais tempo de carreira apresentaram uma maior percepção positiva aos fatores Reconhecimento pelo trabalho realizado e Dimensionamento para execução de atividades e com as variáveis que podem influenciar negativamente a QVT, como O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física e Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. Os professores associados, assim como os professores substitutos também foram perceptíveis positivamente no que diz respeito às Oportunidades de crescimento profissional. Destaca-se ainda que os técnico-administrativos de nível médio perceberam mais os fatores de QVT relacionados diretamente com o exercício de suas atividades. O fator Função ainda apresentou os servidores TAE Ensino médio como os mais satisfeitos com o ambiente de trabalho na Instituição.

A variável Docente *versus* Técnico-administrativos demonstrou que os docentes estão mais perceptíveis em relação aos fatores com influência positiva na QVT, como Oportunidades de crescimento profissional, Satisfação no trabalho e Liberdade no ambiente de trabalho. Os docentes ainda manifestaram maiores médias em variáveis, como: É comum o conflito no ambiente de trabalho, Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho, Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias, O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física, Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários e O ritmo de trabalho é excessivo. Por sua vez, os TAE demonstraram maior percepção com fatores relacionados positivamente com a QVT, tais como: Espaço físico e ferramentas de trabalho, Relacionamento com colegas, Relacionamento com a chefia e Dimensionamento para execução de atividades. Os docentes apresentaram maior média de Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA e os TAE com a Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.

A variável Unidade de lotação apresentou os servidores do Campus Caçapava do Sul como os mais perceptíveis positivamente à maioria dos fatores de QVT na UNIPAMPA, seguido do Campus Jaguarão, porém neste foram mais perceptíveis às questões que influenciaram negativamente a QVT na Instituição. Constatou-se que no Campus Alegrete os servidores manifestaram mais satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA.

Analisando-se a variável Tempo de Serviço na UNIPAMPA, percebeu-se que os servidores mais antigos foram mais perceptíveis às variáveis que demonstram descontentamento com a QVT. Por outro lado, os servidores com menos tempo de serviço apresentaram maior satisfação de um modo geral.

Por último, os ocupantes de cargo de gestão na UNIPAMPA, com exceção do fator Espaço físico e ferramentas de trabalho e das variáveis relacionadas com o reconhecimento por parte da sociedade, foram os que denotaram mais percepção aos fatores e variáveis que podem influenciar negativamente a QVT, como o fator Avaliação de desempenho e resultados e as variáveis A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória, É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados, Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho e O ritmo de trabalho é excessivo. E os servidores não ocupantes de cargo de gestão apresentaram maiores médias nos fatores Relacionamento com colegas, Dimensionamento para execução de atividades e na variável A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa e negativamente em termos de Avaliação de desempenho e resultados e com O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física, demonstrando-se assim

uma maior incidência nas questões que possam prejudicar o desenvolvimento de suas atividades.

4.3.5 Análise de Regressão

No sentido de verificar a influência dos fatores de QVT sob a percepção dos servidores da UNIPAMPA com a Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA, realizou-se uma regressão linear múltipla. Para a estimação do modelo de regressão linear, utilizou-se a estimação por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e o método *Stepwise*, por meio do qual se observou que os erros eram homocedásticos.

O resultado apresentou seis variáveis independentes, conforme Quadro 10.

Fator	Descrição	R ² ajustado
1	Espaço físico e ferramentas de trabalho	0,554
2	Oportunidade de crescimento profissional	
3	Satisfação no trabalho	
4	Relacionamento com colegas	
8	Avaliação de desempenho e resultados	
9	Liberdade no ambiente de trabalho	

Quadro 10 – Variáveis independentes

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

De acordo com os dados apresentados no Quadro 10, verifica-se que as variáveis independentes em conjunto explicam 55,4% da variação da variável dependente Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA. A significância do teste F (valor 99,047 e sig. 0,000) indicou que, pelo menos, uma das variáveis independentes exerceu influência sobre a variável dependente, considerando-se o modelo significativo.

No que diz respeito aos pressupostos do modelo, observou-se que não há autocorrelação serial, uma vez que o valor do teste de Durbin Watson (1,927) ficou próximo de 2 e os resíduos do modelo possuem distribuição normal.

Por conseguinte, baseando-se nos coeficientes que expressam a magnitude e a direção da relação de cada uma das variáveis independentes sobre a variável dependente, chegou-se à seguinte equação:

$$Y = - 1,832 + 0,423 \text{ Fator 3} + 0,202 \text{ Fator 1} + 0,280 \text{ Fator 2} + 0,116 \text{ Fator 4} - 0,098 \text{ Fator 9} - 0,068 \text{ Fator 8}$$

Assim, caso todas as outras variáveis sejam nulas, a satisfação com a QVT na UNIPAMPA será negativa (-1,832). Todavia, cada ponto de satisfação com os fatores 3, 2, 1 e 4 exerce influência positiva para a satisfação com a QVT na UNIPAMPA. E as variáveis 9 e 8 exercem influência negativa.

Dessa forma, constatou-se que os fatores Espaço físico e ferramentas de trabalho, Oportunidade de crescimento profissional, Satisfação no trabalho e Relacionamento com colegas exercem influência positiva para a Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA. E os fatores Avaliação de Desempenho e Resultados e Liberdade no Ambiente de Trabalho influenciam negativamente. Entretanto, como os coeficientes desses dois últimos fatores são muito baixos, influenciam muito pouco no modelo.

Dessa maneira, é possível concluir que aumentando a satisfação com o espaço físico e ferramentas de trabalho, com a oportunidade de crescimento profissional, a satisfação com trabalho e o relacionamento com os colegas, aumentará a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA. Tal conclusão se relaciona com o objetivo do PQVT da UNIPAMPA (2013) em garantir a promoção da qualidade de vida no ambiente, nas relações profissionais e nos processos de trabalho. Ainda, destaca-se que as vantagens do modelo descritivo teórico-metodológico reportam-se a dois aspectos complementares: identificar as principais variáveis constituintes dos contextos de trabalho a serem examinadas; e analisar, sob a ótica dos trabalhadores, as possíveis interações destas variáveis para o diagnóstico dos problemas constatados de QVT nas organizações. Assim, constata-se que os fundamentos teóricos e metodológicos para uma Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho têm suas raízes e suas implicações éticas nas concepções de indivíduo, trabalho e organização (FERREIRA, 2011).

No capítulo seguinte são apresentadas as considerações finais do trabalho com a finalidade de demonstrar as principais conclusões em relação ao problema de pesquisa, objetivos geral e específicos, limitações do trabalho, contribuições e proposições para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na abordagem científica do tema, observou-se a diversidade de autores que se dedicaram ao estudo da QVT, com o aprofundamento das análises, acompanhamento e estudo dos fatores que contribuíram para a elevação da sua importância na atualidade, inclusive como ferramenta à qual podem recorrer não só as organizações privadas como também as públicas para o alcance da excelência na prestação de serviços, considerando a influência benéfica que exerce na vida profissional e pessoal de cada servidor público.

Ressalta-se que o objetivo geral do trabalho consistiu em analisar quais os fatores de QVT percebidos como relevantes pelos servidores da UNIPAMPA. O alcance deste objetivo pode servir de embasamento para possível contribuição ao desenvolvimento do PQVT pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal, estabelecendo-se, para tanto, cinco objetivos específicos: a) descrever as etapas existentes do PQVT na UNIPAMPA; b) apresentar um mapeamento dos PQVT desenvolvidos pelas demais IFES no Estado do Rio Grande do Sul; c) caracterizar o perfil dos servidores da UNIPAMPA, segundo aspectos demográficos e socioeconômicos, tais como gênero, idade, grau de instrução, cargo, unidade de lotação, tempo de serviço como servidor público e tempo de serviço na Instituição; d) analisar os fatores de QVT percebidos como relevantes na percepção dos docentes e técnico-administrativos em educação da UNIPAMPA; e) propor sugestões para o desenvolvimento do PQVT na Instituição.

Para a consecução dos objetivos deste estudo, realizou-se uma análise documental acerca da Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Pampa, além da busca de informações sobre o assunto por e-mail e/ou em *sites* de outras 4 Universidades Federais do Rio Grande do Sul, uma análise qualitativa acerca da percepção dos servidores da UNIPAMPA em relação à QVT com atuação direta ou indireta no desenvolvimento do PQVT da Instituição, por meio das respostas às entrevistas e a análise quantitativa dos dados dos questionários aplicados aos servidores da Universidade, envolvendo as seguintes etapas: estatísticas descritivas referentes ao perfil da amostra analisada; estatísticas descritivas das variáveis relacionadas com a percepção da QVT pelos servidores da UNIPAMPA; análise fatorial exploratória para a obtenção dos fatores de QVT; análise da influência das variáveis de perfil dos respondentes a cada fator (test *t* e ANOVA); análise de regressão linear múltipla.

Considerando-se a análise documental, em linhas gerais, pode-se dizer que a Universidade Federal do Pampa, embora tenha criado o seu Programa de Qualidade de Vida

no Trabalho, este ainda está em sua fase inicial, visto que podem ser enunciadas apenas ações pontuais de cunho assistencialista em termos de atividades relacionadas com o assunto em questão, semelhantes às realizadas por algumas Instituições Federais de Ensino Superior Estado do Rio Grande do Sul consultadas.

Buscando-se dar uma contribuição para o desenvolvimento do PQVT na UNIPAMPA, foi realizado o mapeamento de atividades inerentes a QVT nas seguintes Instituições: Universidade Federal de Santa Maria, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Universidade Federal de Pelotas e Fundação Universidade Federal do Rio Grande. Os dados coletados identificaram que nessas Universidades existe um foco para uma QVT assistencialista, ou seja, na qual o indivíduo é variável de ajuste organizacional, possibilitando-se aumentar a sua resiliência para o enfrentamento de fontes de fadiga e do estresse no trabalho, ao invés de um foco na QVT preventiva, na qual as tarefas e o contexto de trabalho e seus componentes, como as condições, organização e relações socioprofissionais devem ser adaptadas aos seus servidores, modelo no qual se baseou este trabalho.

Por sua vez, apurando-se os dados da pesquisa qualitativa envolvendo os servidores da Universidade Federal do Pampa que atuam direta ou indiretamente no desenvolvimento do PQVT da Universidade, constatou-se que a equipe é multidisciplinar, formada por profissionais como administradores, médica, psicóloga, assistente social e técnico de segurança do trabalho, na qual 88,89% dos entrevistados têm curso superior. A maioria (66,67%) trabalha há menos de 3 anos com QVT e considera como Qualidade de Vida no Trabalho um ambiente de trabalho satisfatório e saudável. Os entrevistados foram unânimes em afirmar que a Instituição se preocupa com a QVT de seu pessoal, mas ainda de maneira insuficiente. Também foram unânimes na afirmativa de que a UNIPAMPA não adota nenhum tipo de prevenção ao estresse dos servidores e que não costuma se preocupar com a QVT fora do local de trabalho. A maioria mencionou que a Instituição investe no desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, porém somente por meio da oferta de cursos de capacitação. No que tange à relação chefia e subordinados, a maior parte afirmou que esse fator é variável de acordo com cada setor, podendo ser boa ou ruim. Também foi possível constatar que os servidores têm espaço para manifestar suas opiniões. Os entrevistados colocaram que não deve haver PQVT separados para docentes e TAE, salvo as particularidades de cada carreira. Por último, identificou-se que com a implementação do PQVT poderão ocorrer melhorias em termos de satisfação, motivação, condições de trabalho, reconhecimento, saúde, relacionamento e a prática de ações preventivas e não apenas assistencialistas.

A partir da pesquisa quantitativa, tendo como parâmetro a estatística descritiva, constatou-se que a amostra apresentou uma predominância do sexo masculino, entre 31 a 40 anos de idade, com curso de especialização, técnico-administrativos em educação ensino superior, com uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, lotados na Reitoria, com mais tempo de serviço público na UNIPAMPA e tempo de serviço total no serviço público e não ocupantes de cargo de gestão. Os resultados da estatística descritiva das variáveis relacionadas com a percepção da QVT demonstraram, de maneira geral, que os servidores da Universidade apresentam uma percepção positiva em relação à maioria das variáveis abordadas de QVT e com as variáveis de satisfação com as tarefas, ambiente de trabalho, sentimento de pertencer ao quadro funcional e com a qualidade de vida no trabalho na instituição. Ainda foi possível perceber que a realização profissional e a realização pessoal são os fatores que mais influenciam positivamente em termos de bem-estar no trabalho na UNIPAMPA. No entanto, a remuneração e/ou benefícios, chefia, problemas de comunicação, rotinas de trabalho, falta de oportunidades e a má distribuição/utilização dos recursos financeiros são os fatores que menos influenciam os respondentes quanto ao bem-estar no trabalho. A infraestrutura e, em um percentual bem menor, os colegas, exercem uma influência de mal-estar no trabalho.

A partir da técnica de análise fatorial exploratória concluiu-se que as escalas mostraram-se, no geral, consistentes e em consonância com o referencial teórico do tema. Foi realizado um teste de confiabilidade da amostra por meio da análise do *Alpha de Cronbach*, na qual doze variáveis foram excluídas com o objetivo de aumentar a confiabilidade das demais variáveis. Assim, embora o *Alpha de Cronbach* estivesse com um valor aceitável de 0,847, chegou-se a um nível ótimo de confiabilidade com um valor de 0,93, tentando-se assim, excluir as variáveis com sentido contrário aos objetivos da análise. Verificou-se cada variável em termos de comunalidade ou proporção de sua variância em relação às demais variáveis. As que apresentaram comunalidade inferior a 0,50 foram retiradas da análise fatorial, eliminando-se quatro variáveis. Posteriormente, efetuou-se uma nova análise de confiabilidade, porém com os nove fatores agrupados, nomeando-os com base nas características comuns de suas variáveis: espaço físico e ferramentas de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, satisfação no trabalho, relacionamento com colegas, reconhecimento pelo trabalho realizado, relacionamento com a chefia, dimensionamento para execução de atividades, avaliação de desempenho e resultados e liberdade no ambiente de trabalho. Todas as variáveis dos nove fatores apresentaram carga fatorial satisfatória.

Analisou-se a influência das variáveis de perfil dos respondentes da pesquisa em relação às variáveis de QVT, tendo como base o teste *t* e a ANOVA. Destacaram-se as diferenças entre os sexos, pois as mulheres apresentaram maior percepção aos fatores que influenciam a QVT positivamente, como: oportunidades de crescimento profissional, satisfação no trabalho, relacionamento com colegas e reconhecimento pelo trabalho realizado. E os homens manifestaram maior percepção em termos de dificuldades na comunicação chefia-subordinado. As mulheres também mostraram maior satisfação por pertencer ao quadro funcional da UNIPAMPA e com a QVT. Constatou-se também que a faixa etária acima de 50 anos apresentou maiores médias em relação à satisfação no trabalho, dimensionamento para execução de atividades e liberdade no ambiente de trabalho, denotando-se que quanto maior a idade dos servidores, maior é a satisfação e a necessidade de liberdade no ambiente de trabalho e de um melhor dimensionamento para execução das tarefas. Verificando-se o nível de escolaridade, percebeu-se que quanto maior a escolaridade, maior é a percepção dos aspectos que influenciam negativamente a QVT. Outro fato a ser destacado é que o menor nível de escolaridade (ensino médio) foi o que apresentou maior satisfação com o ambiente de trabalho e com a QVT na UNIPAMPA. Em relação à função, os professores que não possuem vínculo efetivo com a Universidade (professor substituto) perceberam mais os fatores que influenciam a QVT positivamente, relacionados com o espaço físico e ferramentas de trabalho, oportunidades de crescimento profissional, relacionamento com a chefia e liberdade no ambiente de trabalho. Por sua vez, os professores com mais tempo de carreira são os que apresentaram maior percepção positiva em relação aos fatores reconhecimento pelo trabalho realizado e dimensionamento para execução de atividades e com as variáveis que podem influenciar negativamente a QVT na UNIPAMPA, como o trabalho que realize coloca em risco a minha segurança física e os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. Os professores associados, assim como os professores substitutos, também são perceptíveis positivamente no que diz respeito às oportunidades de crescimento profissional. Ressalta-se ainda que os TAE ensino médio percebem mais os fatores de QVT que possuem relação direta com o exercício de suas atividades. O fator função ainda apresenta os servidores TAE ensino médio como os mais satisfeitos com o ambiente de trabalho na Instituição. Analisando-se a variável docente *versus* TAE, percebeu-se que os docentes são mais perceptíveis aos fatores com influência positiva na QVT, como oportunidades de crescimento profissional, satisfação no trabalho e liberdade no ambiente de trabalho. Ao mesmo tempo, apresentaram maior percepção negativa com questões relacionadas com as condições para desenvolverem o seu trabalho. Os TAE demonstraram maior percepção com fatores

relacionados positivamente com a QVT, como: espaço físico e ferramentas de trabalho, relacionamento com colegas, relacionamento com a chefia e dimensionamento para execução de atividades. Os docentes ainda apresentaram maior satisfação com as atividades (tarefas) realizadas e os TAE com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA. Por sua vez, a unidade de lotação do servidor apresentou os servidores do Campus Caçapava do Sul como os mais perceptíveis positivamente à maioria dos fatores de QVT, enquanto que os servidores do Campus Jaguarão sentiram maior percepção às questões que influenciam negativamente a QVT na Instituição. Pode-se também constatar que o Campus Alegrete é o mais satisfeito com o ambiente de trabalho. Analisando-se o tempo de serviço na UNIPAMPA, verificou-se que os servidores mais antigos são mais perceptíveis às variáveis que demonstram um descontentamento com a QVT. Por outro lado, os servidores com menos tempo de serviço apresentaram maior satisfação de um modo geral. Por último, os ocupantes de cargo de gestão, com exceção do fator espaço físico e ferramentas de trabalho e das variáveis relacionadas com o reconhecimento por parte da sociedade, possuem maior percepção de fatores e variáveis que podem influenciar negativamente a QVT, como o fator avaliação de desempenho e resultados e as variáveis a comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória, é comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados, falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho e o ritmo de trabalho é excessivo. Os servidores não ocupantes de cargo de gestão apresentaram maiores médias nos fatores relacionamento com colegas, dimensionamento para execução de atividades e na variável a distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa e negativamente em termos de avaliação de desempenho e resultados e o trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física, demonstrando-se assim para esse último grupo uma maior incidência nas questões que possam prejudicar o desenvolvimento de suas atividades.

Por fim, aplicou-se a técnica de regressão linear múltipla com a finalidade de responder ao problema norteador da pesquisa: “*Qual a percepção dos servidores da UNIPAMPA a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho?*”. Dessa forma, o Espaço físico e ferramentas de trabalho, Oportunidade de crescimento profissional, Satisfação no trabalho e Relacionamento com colegas exercem influência positiva para a Satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho, na UNIPAMPA, e as variáveis Avaliação de Desempenho e Resultados e Liberdade no Ambiente de Trabalho influenciam negativamente. Entretanto, como os coeficientes dessas duas últimas variáveis foram muito baixos, influenciam muito pouco no modelo.

Assim, é possível mencionar que aumentando a satisfação com o espaço físico e ferramentas de trabalho, com a oportunidade de crescimento profissional, a satisfação com trabalho e o relacionamento com os colegas aumentará a satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho na UNIPAMPA.

Dada a relevância para o trabalho, de acordo com os fatores apontados pelos servidores da UNIPAMPA em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, destacam-se as seguintes sugestões que podem contribuir com o desenvolvimento do PQVT, conforme Quadro 11.

SUGESTÕES DE CONTRIBUIÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DO PQVT NA UNIPAMPA
Focar em um PQVT preventivo e não assistencialista.
Adotar técnicas que contribuam para o monitoramento e controle do estresse dos servidores.
Realizar periodicamente um diagnóstico de QVT dos servidores.
Ampliar os investimentos em atividades que proporcionem o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos.
Acompanhar mais atentamente as relações entre chefias e subordinados de uma maneira geral.
Incentivar a prática do <i>feedback</i> entre chefias e subordinados, buscando melhorar as relações de trabalho e o desenvolvimento profissional.
Estabelecer práticas que possam contribuir para uma melhor qualidade de vida do servidor, fora do seu local de trabalho.
Analisar as situações que causam mais mal-estar no trabalho, relacionadas com problemas de comunicação entre os servidores, rotinas de trabalho, falta de oportunidades, má distribuição ou utilização dos recursos financeiros, assim como clima organizacional e estrutura física.
Verificar junto aos docentes questões que estão influenciando negativamente na QVT, principalmente ligadas às condições e ritmo de trabalho, além do clima organizacional e as dificuldades de comunicação entre chefia e subordinados, e junto aos TAE o descontentamento em trabalhar com tarefas repetitivas.
Analisar mais atentamente os servidores do Campus Jaguarão, em relação às demais unidades, por apresentarem maior percepção aos fatores que influenciam negativamente a QVT (clima organizacional, falta de reconhecimento e desgaste em tarefas repetitivas).
Analisar e acompanhar junto aos servidores mais antigos da Universidade os fatores que mais causam percepção negativa à QVT, no sentido de resolver ou amenizar esses problemas.
Verificar com os servidores, principalmente os que ocupam cargo de chefia, a comunicação, o ritmo e o excesso de trabalho que prejudicam a QVT.
Oferecer aos servidores que permanecem no local de trabalho, no intervalo entre turnos, atividades como oficinas, minicursos, atividades físicas, exposições e mostras com o objetivo de contribuir para a melhoria do bem-estar físico, mental e social.
Ampliar a equipe que atua diretamente na QVT, com a contratação de novos profissionais da área da saúde.
Disponibilizar em cada uma das onze unidades da Universidade um serviço de pronto atendimento clínico.

Quadro 11 – Sugestões para a Universidade Federal do Pampa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Destaca-se que as limitações do estudo estão relacionadas com a demora no retorno das coletas de dados, tendo em vista que o trabalho se constituiu de uma pesquisa documental, qualitativa e quantitativa.

Como se trata de um estudo preliminar acerca da QVT da UNIPAMPA, no sentido de auxiliar no desenvolvimento do seu PQVT, aconselham-se novas e constantes pesquisas, visando-se verificar a eficácia e eficiência de procedimentos adotados para melhorar a QVT de seus servidores.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- ADORNO, R. D.; MARQUES, A. L.; BORGES, R. S. G. A LDB/96 e a qualidade de vida no trabalho: com a palavra os docentes da rede pública de Belo Horizonte. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 29., 2005, Brasília, DF. **Anais ...** Brasília: ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.
- AMALBERTI, R.; MONTMOLLIN, M; THEUREAU, J. **Modèles en analyse du travail**. Liège, France: Mardaga, 1991.
- AMORIM, T. N. G. F. (Org.). **Vivendo e aprendendo: melhorando seus relacionamentos na vida e no trabalho**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2003. Disponível em: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/unipampa/Meus%20documentos/Downloads/Dialnet-QualidadeDeVidaNoTrabalho-4058746.pdf>. Acesso em: 29 ago.2014.
- AMORIM, T. G. F. **Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?** João Pessoa, PB, 2010.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, A. R.; OLIVA, E. C. Qualidade de vida no trabalho de comissários de bordo no Brasil. **FACEF Pesquisa**, São Paulo, v. 13, n. 1, 2010.
- ARGENTERO, P.; MIGLIORETTI, M.; ANGILLETTA. Quality of work life in a cohort of italian health workers. **Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, Pavia**, v. 29, n. 1, p. 50-54, 2007. Supplemento A, Psicologia.
- ASSUNÇÃO, A. A. **Promoção e Vigilância em Saúde: guia para as ações no setor público federal**. UFMG: Belo Horizonte, 2012.
- AZEVEDO, E. A; ALEIXO, D. B.; FILHO, J. E. B. **Direito administrativo brasileiro**. 24. ed. São Paulo: PC Editora LTDA, 1999.
- BAUMGARTEN, M. Reestruturação produtiva e industrial. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006, v. 1, p. 237-239.
- BEZERRA, A. M. Todos precisam ter uma boa qualidade de vida. **[Entrevista disponibilizada em 30 de outubro de 2006 ao www.rh.com.br]**. 2006. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Entrevista/4587/todos-precisam-ter-uma-boa-qualidade-de-vida.html>. Acesso em: 30 ago. 2014.

BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estud. psicol.** Natal, v. 6, n. 2, jul./dez., 2001. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/FDEJQCENXPHX.pdf>>. Acesso em 28 ago. 2014.

BRUSIQUESE, R. G. **Inovações tecnológicas e organizacionais e a influência das novas exigências do trabalho em escritórios na qualidade de vida no trabalho.** 2009. 130f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

CARDOSO, W. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, Liliana Adolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia (Orgs.). **Saúde mental e trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: XIII SIMPEP, 2006, Bauru. **Anais...Bauru:** Universidade Estadual Paulista, 2006.

CAVEDON, N. R. A qualidade de vida no trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/28878/a-qualidade-de-vida-no-trabalho-na-area-da-seguranca-publica--uma-perspectiva-diacronica-das-percepcoes-olfativas-e-suas-implicacoes-na-saude-dos-servidores>>. Acesso em: 05 set.2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos na organização. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CONSIDINE, G.; CALLUS, R. The quality of work life of Australian employees: the development of an index. 2002.

DINIZ, P. A.; VIEIRA, A. O controle e o exercício do poder na gestão por competências: um olhar foucaultiano. In: Encontro da ANPAD, 32, 2008. Rio de Janeiro. **Anais...Rio de Janeiro:** EnPAD, 2008.

DOURADO, D. P.; CARVALHO, C.A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em administração, 29, 2005, Brasília, **Anais...Brasília:** AMPAD, 2005. 1 CD-ROM. Disponível em: <<ftp://ftp.ufrn.br/pub/biblioteca/ext/bdtd/JassioPM.pdf>>. Acesso em: 02 out.2014.

DRUMOND, T.M.A. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso na indústria de artefatos de borracha. Monografia (Bacharelado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[file:///C:/Documents%20and%20Settings/unipampa/Meus%20documentos/Downloads/ANA_MOREIRA%20\(4\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/unipampa/Meus%20documentos/Downloads/ANA_MOREIRA%20(4).pdf)>. Acesso em: 20 abr.2014.

DUTRA, J. S. **Administração de carreira:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

EL-AOUAR, W. A.; SOUZA, W. J. Com músicos, com qualidade e com vida: contribuições teórico-metodológicas aos estudos em qualidade de vida no trabalho (QVT). In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, 2003, Atibaia/SP. **Anais ...** Atibaia: ANPAD, 2003. 1 CD-ROM.

ESPIRIDIANO, M. A.; TRAD, L. A. B. Avaliação de satisfação de usuários: considerações teórico-conceituais. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, p.1267-1276, jun. 2006.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, C. H.; ROCHA, S. S.; VENDRAME, F. C.; SARRACENI, J. M., VENDRAME, M. C. R.; Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva. In: Encontro da UNISALESIANO, 2009, Lins/SP. **Anais...Lins**: UNISALESIANO, 2009.

FERREIRA, M.C. Qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor público: da assistência à prevenção. In: CONGRESSO REGIONAL DE LA SOCIEDADE INTERAMERICANA DE PSICOLOGIA, 1-8, Brasília, **Anais...Brasília**: UnB, 2006.

_____. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2011.

FERREIRA, R. R. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **RAUSP**, São Paulo, v. 44, n. 2, abr./maio/jun. 2009. Disponível em: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/unipampa/Meus%20documentos/Downloads/V4402147%20(3).pdf>. Acesso em 20 abr.2014.

FRANÇA JÚNIOR, N. R.; PILATTI, L. A. Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): modelos que os líderes e gestores podem utilizar para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11., 2004, Bauru. **Anais... Bauru**: UNESP, 2004.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, maio/ago. 2009.

FREUND, J. E. **Estatística aplicada**: economia, administração e contabilidade. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006. 536 p.

GARCIA, E. O. P. **Qualidade de vida no trabalho**: com a palavra os funcionários públicos. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Ciências Administrativas da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

_____. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 76-94, jan./jul. 2010.

GIL, C. A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

GUIDELLI, N. S.; BRESCIANI, L. P. Inovação e qualidade de vida no trabalho: uma visão integrada da gestão a partir de estudo de caso na indústria petroquímica do Grande ABC. **RAUSP**, São Paulo, v. 45, n. 1, mar. 2010.

GUTIERREZ, G. L.; GONÇALVES, A; VILARTA, R. (Orgs.). **Gestão da qualidade de vida na empresa**. Campinas, SP: IPES Editorial, 2005.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. **The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects**. Technical report. n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may, 1974.

_____. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR J. R., JOSEPH, F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. ; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 682 p.

HARTIKAINEN, A.; ANTTILA T.; OINAS, T.; NATTI, J. Is Finland different? quality of work among finnish and european employees. **Research on Finnish Society**, v. 3, p. 29–41, 2010.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. F. **Organization development and change**. 3. ed. St. Paul: Ed. Minn, 1985.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, I. S. **Qualidade de vida no trabalho na construção de edificações: avaliação do nível de satisfação dos operários de empresas de pequeno porte**. 1995. 215 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 1995.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Como gerenciar sua saúde no trabalho: um manual sobre o estresse e as queixas psicossomáticas no dia-a-dia das empresas**. São Paulo: Editora STS, 1994.

_____. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho** – esforço empresarial e satisfação no ambiente de manufaturas com certificação ISSO 9000. 1996. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

_____. **Qualidade de vida no trabalho & administração: Programa de Educação Continuada em Administração para Executivos**. FEA/USP, São Paulo, 2001.

_____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas as empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2010.

MACEDO, J.; MATOS, R. D. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da Unicentro, do Campus de Irati. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, v. 3, n. 1, mar. 2007.

MAGALHÃES, D. B. de S.; VILAS BOAS, A. A. Qualidade de vida no trabalho: uma proposta de integração entre Indicadores Globais e os Indicadores de Empresa. In: VIII Congresso de Stress da ISMA-BR e X Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2008, Porto Alegre - RS. **Anais...** 2008.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2011. 719 p.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Futura, 2005.

MARTINS, A. M. S. **Participação da secretaria em programa de qualidade de vida no trabalho**: implicações para a satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Dissertação (Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo, SP, 2002.

MARTINS, G. A. **Estatística geral e aplicada**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.421 p.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2007. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAeiJkAB/qualidade-vida-no-trabalho-vantagem-competitiva?part=2>>. Acesso em 20 out.2014.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no Trabalho da Emater – RN**: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico. Dissertação (Mestrado em Administração. Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte), Natal, 2007.

MELLO, R. S. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo sobre sua prática em empresas de autopeças da região do ABC. Dissertação (Mestrado). Universidade Metodista de São Paulo (UMESP), São Bernardo do Campo, 2001.

MORAES, L. F. R. et al. **Implicações do gênero na qualidade de vida e estresse no trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: NEACO/CEPEAD/FACE/UFMG, 2003.

MOREIRA, A. Z. **A percepção dos funcionários não docentes acerca da qualidade de vida no trabalho nas instituições de ensino superior**. Dissertação (Mestrado em Administração). Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2012.

MOURÃO, T.; KILIMNIK, Z.; FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Pró-reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

NADLER, D. A; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v. 7, n. 11, 1983.

NUNES, S. C.; MORAES, L. F. R. Qualidade de vida no trabalho: o que pensam os trabalhadores a respeito da privatização e seus impactos na QVT? In: ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ANPAD. 2, 2002, Recife. **Anais...** Disponível em: <http://www.anpad.org/evento.php?acao=trabalho&cod_evento_edicao=16&cod_edicao_trabalho=4642>. Acesso em: 30 ago.2014.

NUNES, M. H. M. **Qualidade de vida no trabalho**: um estudo com contadores por meio da aplicação do modelo de Hackman e Oldham. Dissertação (Mestrado em Administração). Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, 2012. Disponível em: <<http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/maria-heloisa-de-mendonca-nunes.pdf>>. Acesso em: 30 ago.2014.

OLIVEIRA, R. R. **Qualidade de vida no trabalho – QVT e responsabilidade social empresarial – RSE**: um estudo sobre a satisfação de QVT com funcionários voluntários em programas RSE. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Ciências Administrativas da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

_____. Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação. **Revista de Administração da UNIMEP**. v.11, n.2, maio/ago. 2013.

PADILHA, Y. L. et. al. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso com os docentes do departamento de ciências administrativas da UFRN. **Revista de Administração da UNIMEP**. v.11, n.3, set./dez. 2013.

PALESTINI, L. et al. La qualità della vita professionale nel lavoro di soccorso: un contributo alla validazione italiana della Professional Quality of Life Scale (ProQOL). **Psicoterapia Cognitiva e Comportamentale**, v. 15, n. 2, p. 205-227, 2009.

PANTOJA, C. B. B. **Saúde e qualidade de vida no serviço público federal**: uma abordagem a partir do programa para servidores implantado na UFPA. Dissertação (Mestrado em Planejamento do Desenvolvimento). Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido do Núcleo de Altos Estudos Amazônicos da Universidade Federal do Pará, Belém, 2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1994.

SAMPAIO, J. R. **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANTANA, A. S; MORAES, L. F. R. Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em empresa brasileira do setor de telecomunicações. In: XXIII Encontro da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração. **Anais...** Foz do Iguaçu, PR: ANPAD, 1999. CD-ROM. Disponível em: <<ftp://ftp.ufrn.br/pub/biblioteca/ext/bdtd/JassioPM.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2014>.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de vida no trabalho e sua associação com o estresse ocupacional, a saúde física e mental e o senso de coerência entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico.** Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2009.

SILVA, K. A; PEDROSO, B; PILATTI, L. A. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica FAFIT/FACIC**, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>>. Acesso em: 05 set.2014.

SILVA, M. A. D. Exercício e qualidade de vida. In: GHORAYEB, N.; BARROS, T. **O exercício: preparação fisiológica, avaliação médica; aspectos especiais e preventivos.** São Paulo: Atheneu, 1999.

SIQUEIRA, M.; MENDES, A. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. Brasília: **Revista do Serviço Público**, jul/set 2009.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação.** Curitiba, v. 10, n. 10, p. 51-61, jan./jun. 2008.

STAMM, B. H. **The professional quality of life scale: compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue/secondary trauma scales.** Latherville, MD: Sidran Press, 2005.

STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of work life in small scale industrial units: employers and employees perspectives. **European Journal of Social Sciences**, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.

TELLES, L. D. et al. **Qualidade de vida no trabalho** (Monografia). UNISALESIANO, 2005. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAeiJkAB/qualidade-vida-no-trabalho-vantagem-competitiva?part=2>>. Acesso em 30 ago.2014.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA. Disponível em: <<http://www.unipampa.edu.br>>. Acesso em: 22 jan.2014.

VALLE, A. S; VIEIRA, I.P.R. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004. p. 49-109.

VASCONCELOS, P. H. et al. Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Revista de Administração e Inovação**, 2012. Disponível em: <<http://www.esab.edu.br/arquivos/monografias/alexandra-lara-de-souza.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2014.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo. 2010.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

VILAS BOAS, SIMPÓSIO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DA UFLA, 2012. Lavras. **Anais eletrônicos...** Lavras: UFLA, 2012. Disponível em: <<http://projetos.polarisweb.com.br/DESID130201/imagens/anais/estudos-organizaconais/eo-29.pdf>>. Acesso em: 30 ago.2014.

WALTON, R. Quality of work life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, dec, 1973.

_____. Criteria For Quality Life. In: DAVIS, L. A. B. **The quality of working life**: problems, prospects and state of the art. New York: The Free Press, 1975.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**. v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da pesquisa**. Material apresentado para os cursos da Secretaria de Educação a Distância. Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

ANEXO

ANEXO A – AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL PARA COLETA DE DADOS



Bagé, 14 de outubro de 2014.

Ao Gabinete da Reitora

Reitora Prof.^a Dr.^a Ulrika Arns

Assunto: Autorização institucional para coleta de dados

Magnífica Reitora,

Ao cumprimentá-la respeitosamente, venho através deste documento solicitar a concordância da instituição para coleta de dados na pesquisa do projeto de Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual o servidor da UNIPAMPA – Ricardo Brião Lemos – é aluno regularmente matriculado. A coleta de dados será realizada por meio de questionário aplicado aos servidores da UNIPAMPA e também serão realizadas entrevistas com servidores da Pró-reitoria de Gestão de Pessoal (PROGESP) – envolvidos na elaboração do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Instituição.

Informações sobre o projeto:

Título: A qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Breno Augusto Diniz Pereira

Objetivo: diagnosticar o grau de satisfação dos servidores da Universidade Federal do Pampa com relação à Qualidade de Vida no Trabalho pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoal (PROGESP).

Sujeitos da Pesquisa: servidores docentes e técnico-administrativos da UNIPAMPA.

Sem mais,

Atenciosamente,

Ricardo Brião Lemos

Concordância da UNIPAMPA:

() Deferido

() Indeferido

Assinatura: _____

Carimbo: _____

Data: __/__/__

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SERVIDORES DA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL, ENVOLVIDOS COM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA UNIPAMPA

Data:/...../..... Hora de início:h.....min

- 1) Qual a sua formação?
- 2) Qual o seu cargo/função?
- 4) Há quanto tempo trabalha com qualidade de vida no trabalho?
- 5) Na sua opinião, o que é qualidade de vida no trabalho?
- 6) O que achas que seja qualidade de vida no trabalho para os servidores?
- 7) Consideras que a instituição se preocupa com a qualidade de vida dos servidores? De que forma?
- 8) A instituição adota algum tipo de controle ao estresse de servidores? Qual (is)?
- 9) A instituição investe em algum tipo de atividade que proporcione o desenvolvimento pessoal do indivíduo, assim como o desenvolvimento profissional?
- 10) Caso ocorram, qual a sua percepção quanto à efetividade dessas práticas adotadas?
- 11) Como você percebe a relação entre chefias e subordinados?
- 12) Os servidores têm espaço para manifestar suas opiniões e sugestões?
- 13) A instituição costuma se preocupar com a qualidade de vida do servidor fora do seu local de trabalho?
- 14) A instituição propõe algum programa direcionado para a qualidade de vida fora dela?
- 15) Qual a importância da instituição implementar um programa de QVT? O que irá melhorar para os servidores?

16) Na sua opinião a instituição deveria ter um programa de QVT para docentes e outro para técnico-administrativos? Por que?

Hora de conclusão:h.....min

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA Programa de Pós-Graduação em Administração

Este questionário faz parte de uma pesquisa que tem como objetivo identificar a percepção dos servidores da Universidade Federal do Pampa com relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

Leia atentamente as questões abaixo, não existem respostas certas ou erradas e você não será identificado. As respostas serão mantidas no anonimato e só serão utilizadas para fins acadêmicos.

Desde já agradecemos sua colaboração.

Mestrando: Ricardo Brião Lemos

Orientador: Prof^o Dr^o Breno Augusto Diniz Pereira

Parte I – Dados de identificação

01) **Gênero:**

() Feminino

() Masculino

02) **Faixa Etária:**

() de 18 a 30 anos

() De 31 a 40 anos

() De 41 a 50 anos

() Mais de 50

anos

03) **Grau de Instrução:**

() Nível médio

() Graduado

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

()

Outros

04) **Cargo ou Função que está exercendo:**

() TAE nível médio

() TAE nível superior

() Docente

05) **Lotação** (informar a unidade administrativa – Campus de origem ou Reitoria):

_____.

06) **Tempo de serviço na UNIPAMPA:**

() até 6 meses

() até 1 ano

() até 2 anos

() até 3 anos

() acima de 3

anos

07) **Tempo total no serviço público:**

() até 6 meses () até 1 ano () até 3 anos () até 5 anos () acima de 5 anos

08) **Ocupa cargo de chefia:**

() Sim () Não

Parte II – Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho

Leia atentamente o conteúdo das afirmativas abaixo e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa a respeito da QVT na UNIPAMPA. Para responder a cada questão, faça um “X” sobre a lacuna, à direita da assertiva, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

Indicadores para QVT – UNIPAMPA	1	2	3	4	5
01. A comunicação entre os servidores da UNIPAMPA é insatisfatória					
02. A convivência no ambiente de trabalho na UNIPAMPA é harmoniosa					
03. A distribuição das tarefas na UNIPAMPA é justa					
04. A prática do reconhecimento contribui para a minha realização profissional					
05. A sociedade reconhece a importância do meu trabalho					
06. As normas para realização das tarefas são rígidas					
07. As oportunidades de crescimento profissional são iguais para todos, na UNIPAMPA					
08. É comum, na UNIPAMPA, a não conclusão de trabalhos iniciados					
09. É comum o conflito no ambiente de trabalho					

10. É fácil o acesso à chefia imediata					
11. Existe fiscalização do desempenho					
12. Há dificuldades na comunicação chefia-subordinado					
13. Na UNIPAMPA, há falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional					
14. Falta tempo para ter pausa de descanso no trabalho					
15. Gosto da instituição onde trabalho					
16. Há cobrança de prazos para o cumprimento das tarefas					
17. Há confiança entre os colegas					
18. Há incentivos, na UNIPAMPA, para o crescimento na carreira					
19. Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar					
20. Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar					
21. Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas					
22. Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas					
23. Na UNIPAMPA, tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho					
24. Na UNIPAMPA, as atividades que realizo são fontes de prazer					
25. Na UNIPAMPA, as condições de trabalho são precárias					
26. Na UNIPAMPA, as tarefas são repetitivas					
27. Na UNIPAMPA, disponho de tempo para executar o meu trabalho com zelo					
28. Na UNIPAMPA, existe forte cobrança por resultados					
29. Na UNIPAMPA, minha dedicação ao trabalho é reconhecida					
30. Na UNIPAMPA, o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido					
31. Na UNIPAMPA, recebo incentivos de minha chefia					

32. Na UNIPAMPA, tenho livre acesso às chefias superiores					
33. A UNIPAMPA oferece oportunidade de crescimento profissional					
34. O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo					
35. O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na UNIPAMPA					
36. O espaço físico para executar o meu trabalho, na UNIPAMPA, é satisfatório					
37. O local de trabalho é confortável					
38. A temperatura ambiente é confortável					
39. O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades					
40. O posto de trabalho é adequado para realização das tarefas					
41. O trabalho que realizo coloca em risco a minha segurança física					
42. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários					
43. Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas					
44. O material de consumo é suficiente					
45. O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva na UNIPAMPA					
46. O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva na UNIPAMPA					
47. O ritmo de trabalho é excessivo					
48. O tempo de trabalho que passo na UNIPAMPA me faz feliz					
49. O trabalho que faço é útil para a sociedade					
50. Posso realizar meu trabalho sem pressão					
51. Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas					
52. Sinto que o meu trabalho na UNIPAMPA, me faz bem					
53. Sinto-me reconhecido pela Instituição onde trabalho					

54. Tenho a impressão de que para a UNIPAMPA eu não existo					
55. Tenho a possibilidade de ser criativo no meu trabalho					
56. Tenho liberdade na execução das tarefas					

Dê uma nota de 0 a 10, sobre:

Satisfação com as atividades (tarefas) realizadas por mim na UNIPAMPA: ____ nota

Satisfação com o ambiente de trabalho na UNIPAMPA: _____ nota

Satisfação por pertencer ao quadro de funcionários da UNIPAMPA: _____ nota

Satisfação com qualidade de vida no Trabalho, na UNIPAMPA: _____ nota

Por favor, responda as perguntas abaixo:

1- Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais bem-estar é:

2- Quando penso no meu trabalho na UNIPAMPA, o que me causa mais mal-estar é: